

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GATIPURA MULYA DI TELUK KUANTAN



OLEH :

AL FARABI
10371023397

**JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
R I A U
2010**

ABSTRAK

Disiplin merupakan suatu tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai peraturan yang ditetapkan. Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para karyawan.

Lingkungan dan suasana pekerjaan yang aman, nyaman, tenang dan kondusif untuk bekerja akan mendorong karyawan khususnya karyawan PT. Gatiputra Mulya yang dijadikan sebagai responden pada penelitian ini untuk memberikan kinerja, disiplin, dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini terbukti dengan hasil jawaban dari mayoritas responden mengharapkan lingkungan yang mendukung mereka untuk bekerja secara maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan dan untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel bebas (lingkungan kerja, Pengawasan dan kompensasi) bersama-sama mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan PT.Gatipura Mulya. Variabel lingkungan kerja, pengawasan mempunyai pengaruh atau yang paling dominan terhadap kedisiplinan kerja PT.Gatipura Mulya

Untuk lebih meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan diharapkan pimpinan PT.Gatipura Mulya. harus berlaku lebih adil terhadap sesama pegawai. Sedangkan Lingkungan kerja, pengawasan, PT.Gatipura Mulya. harus lebih dilakukan perubahan khususnya mengenai tata letak (lay out), pengawasan karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dan pengawasan yang baik membuat karyawan menjadi betah bekerja sehingga secara tidak langsung meningkatkan kedisiplinan kerja mereka. Pimpinan diharapkan tidak otoriter sehingga lebih dekat lagi dengan bawahannya dengan tetap memperhatikan batasan-batasan yang wajar untuk lebih dapat memberikan motivasi kepada bawahannya.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
a. Tujuan Penelitian	7
b. Manfaat Penelitian	7
1.4. Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	9
2.1. Kedisiplinan Kerja	9
2.2. Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	15
2.3. Indikasi Rendahnya Kedisiplinan Kerja	19
2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rendahnya Kediplinan Kerja	20
2.5. Kebijakan Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Kerja	31
2.6. Pandangan Islam Tentang Kedisiplinan Kerja Karyawan	32
2.7. Hipotesis	34
2.8. Variabel-Variabel Penelitian	34
2.9. Kerangka Berfikir	34

BAB III PENELITIAN.....	35
3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	35
3.2. Jenis Dan Sumber Data.....	35
3.3. Populasi Dan Sampel.....	35
3.4. Teknik Pengumpul Data	36
3.5. Analisis Data.....	36
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	41
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	41
4.2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	42
4.3. Ruang Lingkup Aktivitas Perusahaan dan Fasilitas Penunjang	44
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
5.1. Gambaran Umum Responden.....	49
5.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan.....	51
5.2.1. Analisis Deskriptif	51
a. Analisis Lingkungan Kerja.....	51
b. Analisis Pengawasan	56
c. Analisis Kompensasi	61
d. Analisis Disiplin Kerja	67
5.2.2. Analisis Kuantitatif	71
a. Uji Kualitas Data	72
b. Uji Validitas	72
c. Uji Realibilitas.....	74
d. Uji Normalitas	75
5.2.3. Uji Asumsi Klasik	77
a. Uji Multi Kolonieritas	77
b. Uji Auto Korelasi	79
c. Uji Heteros Kedastisitas	80

5.2.4. Uji Regresi Berganda	81
a. Uji F (Uji Regresi Secara Simultan).....	82
b. Uji T (Regresi Secara Persial)	82
c. Uji Persamaan Regresi Berganda	84
5.3. Upaya yang Dilakukan Oleh PT. Gatipura Mulya Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan	85
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	87
6.1. Kesimpulan	87
6.2. Saran	89

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Di dalam suatu organisasi perusahaan realisasi pencapaian tujuan tertentu adalah yang sangat penting. Akhir-akhir ini sejumlah perusahaan baik milik pemerintah maupun swasta banyak yang gagal dalam pencapaian tujuannya, misalnya: Tidak tercapainya target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan kurang efektifnya dalam pelaksanaan manajerial organisasi dimaksud, kurangnya rasa tanggung jawab dari bawahan yang dapat dilihat melalui sikap dan tingkah laku antara lain: absensi, kelelahan kerja, dan kecelakaan kerja yang meningkat.

Dalam kehidupan bisnis sering menjadi masalah mendasar bagi kepentingan dan dinamika perilaku organisasi yang dampaknya merugikan dan menimbulkan masalah dan efisiensi biaya, produktivitas, dan juga berpengaruh terhadap motivasi pekerja. Motivasi pekerja melaksanakan pekerjaan merupakan hal yang rumit karena terdapat faktor-faktor individual dan organisasional. Faktor individual antara lain kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, kemampuan. Sedangkan faktor organisasional meliputi: Pembayaran gaji, keamanan pekerja sesama pekerja dan pengawasan.

Bila pemenuhan faktor-faktor individual dan faktor organisasional tidak terpenuhi akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan baik secara fisik maupun mental. Pada dasarnya karyawan mempunyai motivasi untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan. Jika suatu yang diinginkan terpenuhi akan menimbulkan perasaan senang dan puas. Begitu juga sebaliknya apabila keinginan tidak dapat diwujudkan maka menimbulkan kekecewaan yang berakibat negatif baik diri sendiri

maupun perusahaan karena dapat menurunkan loyalitas dan rendahnya kedisiplinan kerja.

Untuk mendorong agar karyawan lebih produktif perusahaan harus memperhatikan upah, jaminan serta tunjangan-tunjangan sosial yang diberikan sesuai dengan tingkat kegiatan yang dilaksanakan. Dengan demikian apabila faktor-faktor diatas terpenuhi dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat berakibat positif karena sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan.

Kedisiplinan kerja memerlukan perhatian seorang pemimpin dimana ia harus mengetahui pendidikan, watak atau tabiat, tingkahlaku, penampilan, kebutuhan, keinginan, cita-cita, kepentingan, kebiasaan yang dibentuk oleh aslinya, kebosanan dan kelelahan kerja, keadaan lingkungan dan pengalaman kerja karyawan. Pemimpin harus dapat menyeleksi dan menyadari tujuan organisasi perusahaan yang memerlukan karyawan yang cekatan, disiplin dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan.

Bila pencapaian tidak dipahami dapat menimbulkan kegagalan yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja terutama terhadap karyawan lapangan. Disamping itu pengawasan pada proses operasional perlu dilakukan secara *continue* agar kegagalan dapat segera diatasi dan harus mampu memfungsikan otoritas situasional dalam mengimplementasikan kedisiplinan dalam pengambilan keputusan, penetapan rencana atas kebijakan (khususnya menyangkut perilaku disipliner seperti: kehadiran kerja, interupsi kerja, dan lain-lain) bukan hanya sekedar melengkapi, menegaskan tetapi ia harus bersedia disiplin terhadap dirinya sendiri dalam pencapaian organisasi yang sehat dan hidup.

Dengan arti kata mengatur, mengkoordinir serta menerapkan peraturan yang tegas dalam praktek kedisiplinan yang sama terhadap bawahan, memberikan contoh

pelaksanaan disiplin dan menerapkan tindakan disiplin bila terjadi pelanggaran. Penerapan tindakan disipliner bukan bukanlah tugas yang menyenangkan karena menghukum seseorang karyawan harus mempunyai catatan dan dokumen yang berisikan informasi mengenai kejadian, situasi-situasi, tempat dan saksi yang diajukan sebagai bahan bukti ke abirator secara lengkap. Seorang karyawan yang telah berpengalaman kerja dan membuat kesalahan, sulit bagi pimpinan untuk mengambil tindakan yang tegas, hal ini disebabkan tidak adanya pelatihan dalam arti pimpinan mungkin tidak memiliki pengetahuan dan keahlian dalam menangani masalah disipliner, takut, rasa bersalah kepada bawahan, kehilangan persahabatan, kesabaran, dan lain-lain. Melihat kerumitan yang dihadapi, pimpinan lebih memilih untuk mempertahankan karyawan tersebut. Seharusnya kedisiplinan harus diterapkan secara konsisten dalam arti kata kesalahan hendaknya di berikan hukuman. Pemberian hukuman kepada pelanggaran merupakan cara yang paling efektif dalam memacu perilaku bawahan.

Masalah kedisiplinan kerja untuk diatasi bagi PT. GATIPURA MULYA yang bergerak dalam bidang perkebunan. Berhubungan dengan masalah perkebunan kelapa sawit ikut berpartisipasi sebagai mitra kerja pemerintah dalam melaksanakan pembangunan. Namun selama Lima tahun terakhir ini timbul suatu gejala yang tidak diinginkan perusahaan, dimana pihak perusahaan melihat para karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya menunjukkan rendahnya kedisiplinan kerja tidak sebagaimana yang diharapkan perusahaan. Dengan sering terjadinya serta kecerobohan sehingga menyebabkan kerugian serta tidak lancarnya proses pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dapat dilihat pada tabel 1 dimana tabel ini menunjukkan berbagai macam jenis pelanggaran yang dilakukan

karyawan sehingga menimbulkan suatu dampak yang merugikan pihak perusahaan yaitu pihak perusahaan kurang maksimal mencapai tujuannya.

Tabel 1.1: Jumlah Jenis Pelanggaran Yang Dilakukan Karyawan PT. GATIPURA MULYA di Desa Pasar Baru Pangean, Kec. Pangean, Kab. Kuantan Singingi. Dari tahun 2005 sampai dengan Tahun 2009.

Thn	Jumlah karyawan (orang)	Periode Kontrak (Tahun)	Jenis pelanggaran				Jlh Pelanggaran
			Kelalaian Kerja	Kecelakaan Kerja	Pencurian bahan	Konflik kartawan	
2005	162	2	8	1	-	-	9
2006	185	2	6	2	1	1	10
2007	185	2	10	2	2	4	18
2008	200	2	8	3	2	3	16
2009	260	2	10	5	1	4	20

Sumber: PT GATIPURA MULYA

Dari tabel 1.1 dapat dilihat jumlah jenis pelanggaran yang dilakukan karyawan PT. GATIPURA MULYA meningkat dari tahun ke tahun untuk lebih mengetahui pelanggaran lain yang dilakukan karyawan PT. GATIPURA MULYA dapat dilihat dari tabel 1.2 berikut yang menunjukkan jumlah absensi karyawan yang selalu meningkat dari tahun ke tahun.

Tabel 1.2: Jumlah Absensi Karyawan PT. GATIPURA MULYA di Desa Pasar Baru Pangean, Kec. Pangean, Kab. Kuantan Singingi. Dari tahun 2005 sampai dengan tahun 2009.

Thn	Jumlah karyawan (Orang)	Periodekontrak (Tahun)	Tingkat absensi (Rata-rata/hari)	% Absensi (Rata-rata/hari)
2005	162	2	15	9,2
2006	185	2	18	9,7
2007	185	2	18	9,7
2008	200	2	21	10,5
2009	260	2	25	11,5

Sumber: PT GATIPURA MULYA

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa pelanggaran yang dilakukan karyawan melalui absensi terus meningkat dari tahun ketahun, pada tahun 2005 dengan jumlah keryawa sebanyak 162 orang persentase pelanggaran absensi perhari mencapai 9,2 %, sedangkan pada tahun 2006 dengan jumlah keryawa sebanyak 185 orang persentase

absensi 9,7 %. Pada tahun 2007 dengan jumlah keryawa sebanyak 185 orang absensi tetap 9, 7 %. Pada tahun 2008 adanya peningkatan karyawan sebanyak 200 orang dengan absensi 10, 5 %. Tahun 2009 dengan jumlah karyawan 260 orang dan absensi 11, 5 %.

Dengan peningkatan jumlah karyawan yang terjadi dari tahun 2005 sampai tahun 2009 menunjukkan bahwa adanya indikasi penurunan tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini dapat merugikan perusahaan, salah satu yaitu perusahaan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya dan pada akhirnya pihak perusahaan merasa resah terhadap tindakan para karyawan sehingga pihak perusahaan harus segera mengambil tindakan antisipasi.

Untuk lebih jelasnya kita dapat melihat table 2 yang menjelaskan tentang pelanggaran yang dilakukan karyawan, dimana pada table 2 terlihat bahwa pihak perusahaan tidak mencapai realisasi pelaksanaan jam kerja sesuai standar yang ditetapkan pemerintah.

Pada tabel dua ini juga menunjukkan tentang jumlah hari kerja dalam 1 tahun serta jam kerja standar perhari yang ditetapkan oleh pihak perusahaan, dimana semuanya itu harus dilakukan oleh seluruh karyawan yang bertujuan untuk mencapai hasil produktif yang maksimal dalam melaksanakan kegiatan perusahaan.

Tabel 1.3: Penggunaan Jam Kerja Pada PT. GATIPURA MULYA di Desa Pasar Baru Pangean, Kec. Pangean, Kab. Kuantan Singingi. Dari Tahun 2005 sampai dengan tahun 2009.

Tahun	Hari kerja	Jam kerja standar /hari	Jumlah Tenaga kerja	Jam kerja Standar/tahun	Jam kerja Rata-rata/tahun
2005	240	8	162	311040	199400
2006	240	8	185	355200	310800
2007	240	8	185	355200	266400
2008	240	8	200	384000	288000
2009	240	8	260	499200	374400

Sumber: PT GATIPURA MULYA

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jam kerjaril lebih reneah di bandingkan dengan jam kerja standar yang telah di tetapkan perusahaan. Hal ini rata-rata 1-3 jam per hari setiap karyawan meninggalkan pekerjaan Kantor sehingga jam kerja standar yang di tetapkan tidak tercapai.

Untuk hari kerja dalam satu tahun rata-rata karyawan bekerja sebanyak 240 hari di mana pembagian sistem kerja dalam 1 hari mencapai 8 jam di mana dalam 8 jam itu tidak termasuk jam istirahat. Jadi pada dasarnya jam kerja standar karyawan adalah 8 jam.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GATIPURA MULYA. DI DESA PASARBARU PANGEAN. KEC. PANGEAN. KAB. KUANTAN SINGINGI.**

1.2. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang diatas yaitu dimana jumlah karyawan yang melanggar kedisiplinan kerja meningkat dari tahun ketahun, maka penulis mencoba merumuskan masalah yang dihadapi PT. GATI PURA MULYA DI DESA PASARBARU PANGEAN.KEC. PANGEAN. KAB. KUANTAN SINGINGI sebagai berikut:

“Faktor-Faktor Apa Yang Menyebabkan Rendahnya Tingkat Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. GATIPURA MULYA. DI DESA PASARBARU PANGEAN.KEC. PANGEAN. KAB. KUANTAN SINGINGI Dan Faktor Apa Yang Paling Dominant?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan PT. Gatipura Mulya di desa Pasarbaru pangean.Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi
2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh PT. GATI PURA MULYA dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

b. Mamfaat Penelitian.

1. Dapat memberi informasi kepada perusahaan untuk mengambil keputusan tentang tindakan dan kebijaksanaan apa yang meningkatkan kedisiplinan karyawan di masa yang akan datang.
2. Bagi penulis berguna untuk menambah pengetahuan dan penerapan serta pengembangan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan.
3. Sebagai bahan pembanding bagi pihak lain dengan jenis usaha yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan.

Agar penulisan ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan uraian tentang latar belakang masalah, perumusan masala, tujuan dan mamfaat penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam hal ini penulis Akan mengemukakan teori-teori yang melandasi pembahasan skipsi, diantaranya berupa pengertian dan arti penting kedisiplinan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi

kedisiplinan kerja, kebijaksanaan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada Bab ini menguraikan gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah singkat perusahaan, stuktur organisasi perusahaan, fasilitas penunjang operasi yang dimiliki perusahaan serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi lingkungan kerja, pengawasan, dan kompesasi, analisis regresi meliputi pembuktian hipotesis secara serentak dan pembuktian hipotesis secara persial.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN.

Pada Bab ini merupakan penutup, dimana penulis Akan mengambil kesimpulan dan uraian Bab terdahulu dan memberikan saran-saran sumbangan pikiran untuk pertimbangan bagi perusahaan yang mencakup kedisiplinan kerja, pengawasan, dan kompensasi.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kedisiplinan Kerja.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas–tugas yang diberikan kepada karyawan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Beberapa ahli mendefinisikan kedisiplinan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma–norma social yang berlaku.

(Abdurrahman, 2006: 126)

2. Definisi lain dikemukakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja nya. **(Siagian, 2005 ; 305)**

3. Menurut **(Simamora, 2000: 213)** kedisiplinan kerja adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan mewujudkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam organisasi.

4. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan- peraturan perusahaan **(Mathis, 2002 : 305)**

Kata ini berarti ketaatan, metode pengajaran, mata pelajaran, metode pengajaran, dan perlakuan yang cocok bagi seorang murid atau pelajar. Makna lain

dari kata yang sama ialah “seseorang yang mengikuti pemimpinnya (**Tohardi, 2002:136**).

Pengertian lain dari disiplin yaitu: Prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (**Simamora, 2004: 610**). Disiplin merupakan suatu bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat keunggulan Tim kerja didalam sebuah organisasi (**Jay, 2001: 55**).

Disiplin kerja juga diartikan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis atau tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (**Sastrohadiwiyo, 2003: 291**).

Kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit untuk mewujudkan tujuan yang maksimal (**Sedarmayanti, 2001:10**).

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, Sebab kedisiplinan berisikan peraturan – peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan akan membantu pekerjaan lebih efektif dan lebih efisien (**Hanafi: 1997: 97**)

Ada tiga bentuk disiplin, yaitu:

1. Disiplin manajerial adalah segala sesuatu tergantung pada pemimpin dari permulaan hingga akhir.
2. Disiplin Tim adalah kesempurnaan kinerja yang bermuara dari ketergantungan satu sama lainnya dan ketergantungan ini berkecambah dari satu komitmen setiap

anggota terhadap seluruh organisasi. Kegagalan satu orang Akan menjadi kejutan semua orang.

3. Disiplin diri adalah pelaksanaan tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri (**Antoyo; 1999: 98**)

Berbicara disiplin diri berat kaitannya dengan teori Dauglas McGregor yang mengemukakan mengenai dua pandangan yang jelas yang berbeda mengenai manusia yaitu pada dasarnya ada yang negatif yang ditandai Teori X dan yang positif yang ditandai dengan Y (**Gujarati, 1998: 98**).

Setelah memandang Cara manejer menangani karyawan, McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manejer mengenai kodrat manusia didasarkan pada pengelompokkan pengandaian-pengandaian tertentu dan bahwa manejer cenderung mencetak perilakunya terhadap bawahannya menurut pengandaian-pengandaian ini.

Teori X: Pengandaian bahwa kaeyawan tidak menyukai kerja, malas, tidak mempunyai tanggung jawab, dan harus dipaksa agar berprestasi.

Teori Y: pengandaian bahwa karyawan menyukai kerja, kreatif, berusaha bertanggung jawab dan dapat menjalankan pengarahan diri.

Tujuan utama pendisiplinan adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepantasnya ditempat kerja, diman perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi dengan pereturan perundang – undangan dimasyarakat. Proses pendisiplinan yang pantas dan adil didasarkan atas tiga syarat:

- Peraturan dan Prosedur yang Jelas
- Sistem Hukum Progresif
- Proses Banding (**Gaspar; 1999: 109**)

1. Peraturan dan Prosedur yang Jelas.

Peraturan – peraturan ini mengatur masalah pencurian, pengrusakan milik perusahaan, minum- minuman keras pada waktu melaksanakan pekerjaan, dan tidak patuh. Tujuan peraturan ini adalah untuk memberitahu pegawai tentang hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan, para pegawai harus diberitahu baik secara lisan maupun tertulis yang biasanya tercantum dalam satu buku pegangan orientasi pegawai.

2. Sistem Hukum Progresif

Prasyarat kedua dalam pendisiplinan yang efektif adalah sistem hukum yang progresif, hukuman dapat beranjak dari peringatan lisan, peringatan tertulis skorsing, sampai pembebasan tugas. Berat ringan hukuman biasanya tergantung pada jenis pelanggaran dan jumlah pelanggaran yang terjadi

3. Proses Banding

Hal ini perlu di adakan suatu proses banding sebagai bagian dari proses pendisiplinan agar tindakan pendisiplinan dilakukan secara *fair* dan adil.

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan motif perusahaan.

(Sastrohadiwiryo, 2003: 292)

Secara khusus tujuan pembinaan disiplin **(Handoko; 2000: 215)**

1. Agar tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun kebijakan dan peraturan perusahaan yang berlaku, baik tertulis atau tidak, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan kepada perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Dapat menggunakan dan memelihara prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Beberapa kekeliruan yang terjadi dalam proses disiplin di tempat kerja meliputi:

1. Disiplin Punitif

Kadang kala disebut disiplin negatif adalah disiplin melalui kekuatan. Disiplin punitif sering kali melibatkan ancaman, pelecehan, intimidasi dan gertakan.

2. Umpan Balik Negatif

Beberapa penyelia memberikan umpan balik kepada karyawan hanya pada saat terjadi kinerja tidak memuaskan dan gagal memberikan pengukuhan positif pada waktu kinerjanya meningkat atau suatu tugas diselesaikan dengan baik.

3. Intervensi Terlambat

Bentuk disiplin ini terjadi manakala penyelia membiarkan masalah berlarut-larut hingga mencapai tingkat serius.

4. Defini yang tidak memadai.

Menggaris bawahi masalah kinerja dalam istilah yang samar-samar dan mendua semacam itu hanya Akan membingungkan dan menjengkelkan karyawan.

5. Menunjuk karyawan bukan perilaku.

Kinerja yang tidak memuaskan dapat menyebabkan karyawan itu dituding malas atau tidak gesit oleh penyelia.

6. Tanggung jawab yang salah tempat

Penyelia sering kali menyadari bahwa mereka sendiripun sering menyumbang pada masalah kinerja karyawan (Simamora; 2004: 580).

Contoh kasus: Absen: seorang pengusaha memberhentikan seorang karyawan karena absen yang berlebihan. Karyawan mengajukan keluhan yang menyatakan bahwa tidak ada peringatan atau tindakan disiplin sebelumnya atas absen yang berlebihan.

Arbitrasi: Jenis intervensi pihak ketiga yang paling defenitif dimana biasanya arbitrator memiliki kekuasaan untuk menentukan dan mendiktekan persyaratan penyelesaian. (Dessler, 2005: 203).

Ada tiga konsep pendekatan dalam pelaksanaan disipliner diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Aturan tungku panas.

Pendekatan ini untuk melaksanakan tindakan disipliner atau disebut sebagai aturan tungku panas (*Hot Stove Rule*). Menurut tindakan ini, tindakan disipliner harus memiliki konsekuensi yang analog menyentuh tungku panas.

- a. Membakar dengan segera
- b. Memberi peringatan.
- c. Memberikan hukuman yang konsisten.
- d. Membakar tanpa membedakan.

2. Tindakan disipliner Progresif.

Tindakan disipliner progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa dijatuhkannya hukuman minimal yang tepat terhadap pelanggaran. Penggunaan tindakan ini meliputi jawaban-jawaban serangkayan pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Manajer mestilah menanyakan pertanyaan-pertanyaan secara berurutan untuk menentukan tindakan disipliner yang tepat.

3. Tindakan Disipliner Tanpa Hukuman.

Tindakan disipliner tanpa hukuman (*Disciplinary Action without Punishment*) memberikan karyawan *time off* dengan gaji, untuk memikirkan seseorang karyawan mengikuti aturan-aturan dan meneruskan bekerja untuk perusahaan. Bila tidak mentaati sebaiknya memilih mengundurkan diri dari perusahaan, disini karyawan Akan bertemu dengan pimpinan dan membuat persetujuan bahwa ia tidak Akan melanggar pekerjaan karena kalau tidak, harus bersedia di keluarkan dari perusahaan. (Simamora, 2004: 617-618).

2.2. Hasil – Hasil Penelitian Terdahulu

Dari hasil penelitian ini, hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan untuk membantu mendapatkan gambaran dalam kerangka berpikir, disamping itu dapat juga mengetahui persamaan dan perbedaan dari beberapa penelitian dan faktor-faktor penting lainnya yang dapat dijadikan sebagai landasan kajian untuk mengembangkan wawasan berpikir peneliti mengambil beberapa penelitian sebelumnya:

Syaiful Anwar, UIN SUSKA (2009) Dalam penelitiannya membahas tentang **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pelalawan**. Disiplin merupakan suatu tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai peraturan yang ditetapkan. Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para pegawai.

Kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Pelalawan masih tergolong rendah, diantaranya adalah tingginya tingkat absensi yang menyebabkan banyaknya pekerjaan yang terbengkalai sehingga tidak sesuai dengan waktu yang diinginkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai dan untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai.

Data untuk penelitian dikumpulkan melalui wawancara dan angket/kuisisioner, populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai seluruh jumlah pegawai Kantor Badan Ketahanan Kabupaten Palalawan yang berjumlah 20 orang, karena jumlah pegawai tidak banyak, maka penulis menggunakan metode sensus dan menjadikan seluruh pegawai menjadi sampel. Untuk menganalisis digunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS for Windows Versi 11.01, untuk mengetahui persamaan regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2).

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Lingkungan Kerja) bersama-sama mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Pelalawan. Variabel Pengawasan mempunyai pengaruh yang besar atau yang paling dominan terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Pelalawan.

Untuk lebih meningkatkan kedisiplinan kerja pegawainya diharapkan Pimpinan Kantor Badan Ketahanan Pangan Kabupaten harus berlaku lebih adil terhadap sesama pegawai. Sedangkan Lingkungan kerja pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Pelalawan harus lebih dilakukan perubahan khususnya mengenai tata letak (lay out), karena dengan lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai menjadi betah bekerja di kantor sehingga secara tidak langsung meningkatkan kedisiplinan kerja mereka. Pimpinan diharapkan tidak otoriter sehingga

lebih dekat lagi dengan bawahannya dengan tetap memperhatikan batasan-batasan yang wajar untuk lebih dapat memberikan motivasi kepada bawahannya.

Yendri yanto. UIN SUSKA (2008). Dalam penelitiannya membahas tentang **Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kecamatan Kampar.** Penelitian ini melibatkan populasi dan sampel dengan metode sensus, populasi pada penelitian ini yaitu bank syariah berkah Dana fadhillah Air Tiris kec Kampar, **serta** sampel yang diambil oleh penulis dari populasi diatas sebanyak 30 orang. Metode pengambilan data dalam penelitian inidilakukan dengan daftar pertanyaan (Questioner) dan wawancara langsung kepada karyawan Bank Syariah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kec Kampar dengan analisis data menggunakan metode deskriptif.

Variabel yang diambil dalam penulisan skripsi ini yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Disiplin Kerja. Kesimpulan dari skripsi ini memperlihatkan hampir seluruh variabel yang diteliti banyak memperlihatkan kekurangan-kekurangan ini dapat dilihat pada variabel kompensasi rata-rata (36,6%) responden merasa tidak memuaskan. Sedangkan dalam variabel Lingkungan Kerja (56,67%) menyatakan baik, Pada variabel pengembangan karir (48%) beranggapan sangat setuju, pada variabel disiplin kerja rata-rata (44,6%) beranggapan kuat.

Oleh sebab itu disarankan pada Bank Syariah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kec Kampar untuk melakukan penilaian istimewa terhadap karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan harus lebih memperhatikan masalah kompensasi yaitu pemberian gaji/upah. Pihak Bank Syariah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kec Kampar diharapkan lebih sering memberikan bimbingan, pengarahan pada karyawan dan juga perlu memberikan program pengembangan karir agar karyawan mampu

meningkatkan kinerja sesuai dengan tuntutan Bank Syariah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kec Kampar. Pihak Bank Syariah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kec Kampar harus mempertahankan Lingkungan kerja yang selama ini telah di anggap baik oleh karyawan.

Syahrul. UIN SUSKA (2009). Dalam penelitiannya membahas tentang **Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Salesman Pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial ada hubungan positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru. Karena nilai t hitung (4,011) > nilai t tabel (2,001) analisis regresi diperoleh R korelasi 0,0501 atau 50,1 %. Hasil tersebut menunjukkan hubungan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru erat sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,2510 atau 25,10 %., hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas, motivasi kerja, mampu menjelaskan terhadap variabel sebesar terikat kedisiplinan kerja 25,10 % sedangkan sisanya 74,90% (100-25,10) oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Maka dari itu sebaiknya PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru perlu adanya peningkatan fasilitas dan peralatan yang mendukung untuk para karyawan sehingga dalam mengerjakan tugas dan kewajiban para karyawan merasa tenang. Misalnya memberikan asuransi pekerja, menambah peralatan kerja serta diadakan program-program yang mampu merangsang para karyawan untuk lebih giat dalam bekerja seperti, penghargaan untuk karyawan untuk lebih giatdalam bekerja seperti, penghargaan untuk karyawan terbaik tiap bulan, kompensasi yang menarik.

2.3. Indikasi Rendahnya Kedisiplinan Kerja.

Indikasi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan ini perlu diketahui oleh perusahaan, karena dengan adanya pengetahuan tentang adanya indikasi tersebut maka dapat diketahui pula yang menjadi sebab-sebab rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan.

Dengan demikian perusahaan dapat mengambil keputusan atau langkah-langkah pemecatan seawal mungkin. Sebelum mengambil keputusan sebaiknya dilakukan penelitian terlebih dahulu sehingga pihak perusahaan tidak salah dalam menafsirkan atau bahkan mengambil keputusan.

Adapun yang di jadikan indikator dari rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan.

1. Turunnya Produktivitas kerja.

Salah satu indikasi rendahnya kedisiplinan kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja, hal ini berarti merupakan indikasi bahwa dalam perusahaan terjadi penurunan kedisiplinan kerja.

2. Tingkat Absensi yang tinggi.

Apabila kedisiplinan kerja karyawan turun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulanginya, sering keluar bukan pada jam istirahat.

3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan.

Rendahnya kedisiplinan kerja dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan ini dapat di nilai bahwa karyawan tidak menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam

menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan perusahaan tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan kepada karyawan.

4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi.

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat disiplin kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan masih ditemukannya karyawan yang tidak menggunakan atribut kerja yang diberikan perusahaan sehingga seringkali terjadi kecelakaan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan kurangnya perhatian karyawan terhadap tingkat keselamatan pada diri sendiri yang dapat merugikan pihak perusahaan.

5. Seringnya terjadi pencurian bahan-bahan pekerjaan.

Hal ini sering dialami, dimana perusahaan banyak kehilangan bahan-bahan yang di perlukan dalam penyelesaian pekerjaan. Ini perlu diatasi Karena menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan dalam memelihara bahan-bahan dan rendahnya ketaatan karyawan untuk mematuhi peraturan.

6. Sering terjadi konflik atau perselisihan antara karyawan.

Konflik atau perselisihan ini merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilaksanakan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan perusahaan harus cepat menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara karyawan.(Nitisemito, 1999: 42).

2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rendahnya Kedisiplinan Kerja.

Manajer harus menangani kebiasaan kerja yang buruk atau masalah yang terjadi di perusahaan, masalah yang terjadi di perusahaan di biarkan tanpa diperhatikan dapat menimbulkan kesulitan lebih serius yang berakibat langsung terhadap perusahaan, untuk itu diperlukan tindakan disipliner, tujuannya menangani masalah tersebut sebelum berdampak buruk terhadap kelompok secara umum.

Menangani masalah-masalah kepegawaian seperti masalah-masalah kedisiplinan, ketidak puasan dan sebagainya tentu saja berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, baik dalam taraf yang kecil, formal maupun informal, secara pribadi atau kelompok. Perusahaan perlu meninjau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan.

Turunnya semangat kerja sering kali ditemui disetiap perusahaan-perusahaan dimana perusahaan- perusahaan tidak memperhatikan kebutuhan- kebutuhan karyawan baik secara rohani maupun secara jasmani.adapun disini diambil faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah:

Menurut Handoko ada beberapa faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja yaitu: **(Handoko: 1996, 251)**

- **Lingkungan Kerja**
- **Pengawasan**
- **Kompensasi**

1. Lingkungan Kerja

Merupakan suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik tanpa adanya hal-hal yang mengakibatkan karyawan menjadi tidak bergairah dan tidak bersemangatdalam bekerja.

2. Pengawasan

Apabila faktor yang telah dijelaskan sebelumnya terwujud dan berjalan lancar maka sasaran perusahaan belum bisa dijamin akan tercapai jika seandainya perusahaan belum melaksanakan pengawasan dengan baik karena pengawasan merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mencegah dan memperbaiki kesalahan penyimpangan ataupun ketidak sesuaian yang mungkin terjadi. Disamping itu

pengawasan untuk mencapai hasil, menilai dan jika perlu melakukan tindakan perbaikan agar kegiatan diarahkan kembali.

Defenisi pengawasan adalah: Tindakan yang terdiri dari meneliti dari segala sesuatu agar berjalan sesuai dengan rencana yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip untuk menunjukkan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan dicega berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan tersebut. (**Wirakusuma, 1997: 120**).

Dalam hal ini sudah menjadi tugas seorang pengawas untuk dapat mengusahakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan melakukan kegiatan pemeriksaan, pencocokan serta pengendalian berbagai kegiatan yang sejenis dengan hal tersebut, dan bila perlu mengatur dan mencega sebelum terjadi penyimpangan-penyimpangan yang perlu diambil langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan. Jadi pengawasan tersebut bukan pengawasan tersebut bukan pengawasan semata-mata untuk mencari dan menemukan kesalahan namun lebih penting lagi adalah tindakan korektif serta pemecahannya.

Dengan demikian jelaslah bahwa pengawasan dapat menimbulkan pengaruh dan melaksanakan setiap pekerjaan artinya keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tidak terlepas dari perhatian pengawas terhadap bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi segala sesuatu yang diminta oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, yang mana masalah kompensasi ini merupakan fungsi manajemen personalia yang paling kompleks karena menyangkut aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi.

1. Faktor lingkungan terdiri dari:

Dalam melakukan kegiatan operasional dalam suatu perusahaan, faktor lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, dimana lingkungan kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang harus diperhatikan oleh perusahaan, dimana lingkungan kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalani tugas-tugas yang dibebankan.

Sebagaimana kita ketahui bahwa disiplin kerja dan gairah kerja karyawan dalam melaksanakan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap aktifitas perusahaan. Menciptakan lingkungan kerja yang baik memerlukan biaya yang relatif tinggi, oleh karena itu harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. (**Vernon, 1996 : 204**)

Lingkungan kerja dari karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap operasi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap disiplin kerja karyawan dan produktifitas kerja perusahaan. Dampak negatif adalah menurunnya disiplin kerja karyawan serta terjadinya kecelakaan. Ini disebabkan karena lingkungan kerja kurang dikontrol. Berarti para pekerja kurang merasa tenang dalam bekerja karena mereka harus berhati-hati sekali untuk menghindari kemungkinan kecelakaan yang akan menimpa dirinya.

Menurut Martoyo, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah lingkungan. Lingkungan bukan hanya bisa mempengaruhi kedisiplinan karyawan, tetapi juga bisa menumbuhkan motivasi agar bisa bekerja dengan baik. (**Martoyo, 2000:35**)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

(Nitisemito, 1998: 183)

Adapun faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja adalah

(Nitisemito, 1998: 183)

1. Kebersihan

Kebersihan adalah hal yang sangat penting didalam lingkungan kerja, lingkungan yang bersih akan menambah gairah dan semangat dalam bekerja, jika lingkungan kerja tidak bersih, maka suasana kerja akan terganggu, dan bisa mengganggu kelancaran pekerjaan.

2. Pertukaran Udara

Suasana kerja yang baik harus didukung oleh adanya pertukaran udara yang baik, pertukaran udara yang baik akan menggugah gairah kerja, udara yang pengap akan bisa mendatangkan rasa stres bagi karyawan, jadi perusahaan yang baik harus bisa memperhatikan lingkungan kerja yang baik.

3. Keamanan

Faktor keamanan sangat penting diperhatikan oleh setiap perusahaan, karyawan akan senang bekerja kalau keamanannya dalam bekerja, jika keamanan terjamin maka karyawan bisa mengeluarkan semua kemampuannya untuk kemajuan suatu perusahaan, jadi perusahaan yang ingin sukses dan maju harus memperhatikan faktor keamanan.

4. Kebisingan

Kebisingan bisa mengakibatkan kurangnya semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga perusahaan harus berusaha bagaimana mengurangi tingkat kebisingan tersebut.

Sedangkan pakar lainnya, Hasibuan, berpendapat bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja dalam suatu organisasi yaitu: **(Hasibuan, 2000:214)**

- a. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan/pekerjaan yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut agar dapat bersungguh-sungguh dan berdisiplin dengan baik untuk mengerjakannya.
- b. Teladan pimpinan
Keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan adanya keteladanan pimpinan yang baik maka disiplin kerja karyawan akan ikut baik. Seorang pimpinan harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh dan diteladani oleh bawahannya. Untuk itu, pimpinan harus mempunyai kedisiplinanyang baik agar bawahannya juga dapat melaksanakan kedisiplinan yang baik.
- c. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)
Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan, maka disiplin kerja akan terlaksana. Semakin besar balas jasa, semakin baik disiplin karyawan dan sebaliknya.
- d. Keadilan
Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama.
- e. Waskat (pengawasan melekat)
Waskat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja. Waskat secara efektif dapat merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dari atasannya secara langsung. Dengan adanya waskat, pimpinan dapat mengetahui langsung kedisiplinan karyawan sehingga pimpinan dapat menilai kondisi setiap karyawan. Selain mengawasi disiplin kerja karyawan, Waskat juga mencari sistem kerja yang efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi dan karyawan.
- f. Sanksi hukum/punishment
Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan kerja, karena dengan sanksi hukum yang berat, maka karyawan menjadi takut untuk melanggar peraturan organisasi, sehingga perilaku indiscipliner karyawan dapat berkurang. Berat atau ringannya sanksi yang diterapkan juga mempengaruhi baik buruknya disiplin karyawan. Hendaknya sanksi hukum tersebut tidak terlalu berat supaya sanksi tersebut dapat dijadikan pelajaran untuk mendidik karyawan agar mengubah perilakunya.
- g. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak menghukum setiap karyawan yang melakukan tindakan indiscipliner sesuai dengan peraturan yang

berlaku. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum karyawan yang melakukan tindakan indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan kerja yang baik.

h. Hubungan kemanusiaan

Menciptakan hubungan yang baik dan harmonis diantara karyawan, serta hubungan ke atasan maupun ke bawahan yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cros relationship* akan ikut menciptakan kedisiplinan karyawan yang baik.

2. Faktor Pengawasan

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah pengawasan.

Pengawasan dapat diartikan sebagai tindakan yang terdiri dari penelitan segala sesuatunya sesuai dengan rencana yang telah dikeluarkan prinsip-prinsip untuk menunjukkan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan dicegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan tersebut (**Reksohadiprodjo, 2000:321**).

Defenisi pengawasan adalah: Tindakan yang terdiri dari meneliti dari segala sesuatu agar berjalan sesuai dengan rencana yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip untuk menunjukkan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan dicegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan tersebut. (**Wirakusuma, 1997: 120**).

Dalam hal ini sudah menjadi tugas seorang pengawas untuk dapat mengusahakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan melakukan kegiatan pemeriksaan, pencocokan serta pengendalian berbagai kegiatan yang sejenis dengan hal tersebut, dan bila perlu mengatur dan mencegah sebelum terjadi penyimpangan-penyimpangan yang perlu diambil langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan. Jadi pengawasan tersebut bukan pengawasan tersebut bukan pengawasan semata-mata untuk mencari dan menemukan kesalahan namun lebih penting lagi adalah tindakan korektif serta pemecahannya.

Dengan demikian jelaslah bahwa pengawasan dapat menimbulkan pengaruh dan melaksanakan setiap pekerjaan artinya keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tidak terlepas dari perhatian pengawas terhadap bawahannya.

Adapun Faktor pengawasan pada dasarnya dapat digolongkan kedalam bentuk berikut (Manulang, 2003:188)

1. Pengawasan Dari Dalam

Yaitu pengawasan yang dilakukan atas dasar pekerjaan yang dilaksanakan.

2. Pengawasan Dari Luar

Yaitu pengawasan yang dilakukan oleh aparat, unit, instansi atau suatu organisasi diluar perusahaan, mereka bekerja atas instruksi atau permintaan yang diberikan kepadanya.

3. Pengawasan Preventif

Yaitu pengawasan yang dilakukan sebelum rencana dilaksanakan, tujuannya untuk mencegah terjadinya kesalahan atau kekeliruan dalam pengawasan terhadap penyusunan perencanaan.

4. Pengawasan Represif

Yaitu pengawasan terhadap hasil yang dicapai guna menjamin mutu atau kualitas kerja serta pencapaian target yang dilaksanakan.

Proses pengawasan terdiri atas tiga bagian yaitu:

1. Menetapkan alat pengukur atau standar, berupa:
 - a. Standar fisik, yang termasuk kualitas, kuantitas, dan waktu
 - b. Standar biaya, termasuk biaya-biaya penghasilan dan investasi
2. Mengadakan penelitian (evaluasi) dengan cara:
 - a. Dengan laporan tertulis yang dibuat bawahan

- b. Langsung mengunjungi bawahan untuk menanyakan hasil pekerjaan atau bawahan dipanggil untuk memberikan laporan lisan
- 3. Mengadakan tindakan, perbaikan tindakan ini dilakukan bila ada fase sebelumnya dapat dipastikan terjadinya penyimpangan, dengan demikian perbaikan dapat diartikan sebagai tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan senyatanya dengan penyimpangan agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengawasan yang baik akan selalu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi pegawai, sehingga hal tersebut akan menimbulkan semangat kerja pegawai, yakni dengan adanya hubungan baik antara bawahan dengan atasan. Melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan pada bawahannya, bawahan akan merasa sangat penting bagi organisasi.

Dengan demikian kinerja yang baik itu tidak luput dari pengawasan yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Faktor Kompensasi

Kompensasi secara umum selalu dikaitkan dengan istilah atau gaji serta pendapatan lain. Upah merupakan elemen penting bagi pekerja dan perusahaan dapat menimbulkan atau memberikan kepuasan bagi para pekerja sehingga akan memberikan dorongan untuk meningkatkan disiplin para pekerja didalam bekerja (Anthony, 2003: 135)

Kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepadatenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan fikiran demi kemajuan dan komunitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan baik jangka pendek atau jangka panjang. (Halim, Dkk, 2003; 222)

Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan perusahaan. **(Hasibuan, 2001: 118)**

Menurut para ahli kompensasi atau upah diartikan sebagai: Pemberian balas jasa langsung (*direc*) atau tidak langsung (*indirec*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi **(Sudarmayanti, 2001: 9)**

Sedangkan pengertian lain mengartikan bahwa kompensasi adalah: Keseluruhan balas jasa yang di terima pegawai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, hari raya, makan dan lain-lain. **(Marihot, 2002: 244)**

Pendapat lain mengatakan bahwa kompensasi adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja meliputi jasa atau syarat-syarat tertentu **(Martoyo, 2000: 126)**

Kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa yang telah diberikan haruslah memadai dan layak untuk diberikan meskipun berbagai moral karyawan akhir-akhir ini menunjukkan kecendrungan berkurang arti pentingnya, walau demikian tetap merupakan salah satu fungsi terpenting.

Maka secara keseluruhan bahwa upah adalah merupakan pengganti imbalan dalam bentuk uang atau jasa yang telah diberikan kepada para pekerja.

Pengganti kompensasi menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional adalah: Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak.

Pemberian upah kerja haruslah memperhatikan dan mempertimbangkan secara matang dan manusiawi mengingat upah tersebut sangat sensitive sekali terhadap para pekerja karena kebijaksanaan pemberian upah yang tidak baik, maka sasaran yang diharapkan dari pemberian upah tersebut tidak baik, maka sasaran yang diharapkan dari pemberian upah tersebut tidak akan terwujud dengan baik pula.

Sedangkan hal yang mempengaruhi kebijakan yang akan ditetapkan dalam pemberian upah tersebut berupa:

- a. Keadaan pasar tenaga kerja saat ini serta tingkat upah yang berlaku.
- b. Tentukan dari serikat kerja atau buruh atas kebijaksanaan dalam pemberian upah.
- c. Kebijaksanaan serta kemampuan perusahaan itu sendiri dalam pemberian upah.
- d. Ketentuan atau undang-undang yang dikeluarkan pemerintah tentang standar upah dan upah minimum.

Pemberian kompensasi kepada para tenaga kerja dapat dan memang sering mempengaruhi disiplin kerja para tenaga kerja. Untuk menetapkan besarnya kompensasi yang tepat sehingga dampak positif terhadap tenaga kerja dan meningkatkan produktifitas maka setiap perusahaan harus dapat memperhatikan syarat-syarat sebagai berikut. **(Sastrohadieiryo, 2003: 294-296).**

1. Kompensasi harus memenuhi kebutuhan minimal.
2. Kompensasi harus dapat meningkat
3. Kompensasi harus dapat meningkatkan kedisiplin Kerja
4. Kompensasi harus adil, kompensasi tidak boleh bersifat statis, tidak terbatas perusahaan tersebut tidak mengikuti nilai uang tetapi statis disini yang sangat luas.
5. Kompensasi yang diberikan harus diperhatikan, untuk dapat menentukan kompensasi yang tepat maka perusahaan harus pula memperhatikan motif-motif yang mendukung karyawan untuk bekerja.

2.5. Kebijaksanaan Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Kerja.

Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja, Perusahaan perlu mengambil langkah dan tindakan yang dapat memotivasi karyawan dengan Cara:

1. Gaji yang cukup.

Perusahaan dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawan, dimana dengan jumlah gaji tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

2. Persamaan upah.

Perusahaan tidak membedakan antara tingkat upah baik pria maupun wanita dalam suatu pekerjaan yang sama yang dilaksanakan sesuai dengan undang-undang dan peraturan serta kontrak kerja.

3 Mencari fakta dan mendengar keluhan.

Perusahaan perlu mengetahui atau mencari fakta tentang keluhan atau keluhan atau kesulitan yang dihadapi karyawan dari mana penyebabnya dan berusaha mencari langkah pemecahannya.

4. Melaksanakan wawancara

Untuk menjaga hubungan bawahan dan atasan perlu dilakukan pertemuan formal menyelidiki masalah atau kejadian yang dirasa dapat mengganggu kegiatan pekerja.

5. Tempatkan pegawai pada posisi yang tepat

Perusahaan harus menempatkan pegawainya pada posisi yang tepat dan pada jabatan yang tepat pula yakni pada posisi jabatan yang sesuai dengan jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

6. Mengetahui tentang tata hukum peraturan kerja.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan pimpinan harus mengetahui batas hukum ketentuan bagi pekerja dan hendaknya mampu menjalankan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

7. Kesamaan perlakuan.

Kedisiplinan harus memacu pada prinsip-prinsip dan kesamaan dalam hal perlakuan (sanksi, *reprimand*, dan lain-lain) terhadap pekerja sehingga mereka tidak merasa perlakuan dan sanksi yang berbeda pula.

8. Menerapkan tindakan disipliner

Tindakan yang diambil harus benar-benar cocok dengan keseriusan masalah yang dihadapi sesuai dengan prosedur seperti peringatan lisan atau teguran, tertulis dan sanksi pemeriksaan kasus. Berdasarkan peraturan –peraturan perusahaan harus dilaksanakan secara adil dan efektif. (Dartono, 2000: 125)

2.6. Pandangan Islam Tentang Kedisiplinan Kerja Karyawan.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk menjaga keselamatan karyawan dalam berkerja, untuk tetap menjaga keselamatan kerja karyawan dan terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan maka perusahaan harus memberikan dorongan. Keterangan-keterangan alat pelindung kerja, agar karyawan terhindar dari resiko kejaan dan ini dapat dijelaskan dalam Surat Al-Israa Ayat 15.

مَّنِ اهْتَدَىٰ فَإِنَّمَا يَهْتَدِي لِنَفْسِهِ ۖ وَمَنْ ضَلَّ فَإِنَّمَا
يَضِلُّ عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ۚ وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّىٰ نَبْعَثَ
رَسُولًا ﴿١٥﴾

Artinya: “Barangsiapa yang berbuat sesuai dengan hidayah (Allah), maka sesungguhnya dia berbuat itu untuk (keselamatan) dirinya sendiri; dan barangsiapa yang sesat maka sesungguhnya dia tersesat bagi (kerugian) dirinya sendiri. Dan seorang yang berdosa tidak dapat memikul dosa orang lain, dan Kami tidak akan meng'azab sebelum Kami mengutus seorang rasul.

Dan sebaliknya apabila melakukan pekerjaan dengan salah atau pekerjaan yang salah maka resiko dari pekerjaannya itu akan didapatkannya sendiri. Seperti kecelakaan dalam bekerja, kerugian dan lain sebagainya, Surat Yunus Ayat 108.

قُلْ يَتَأْتِيهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَ كُفُّ الْحَقِّ مِنْ رَبِّكُمْ ۖ فَمَنِ اهْتَدَىٰ فَإِنَّمَا يَهْتَدِي
لِنَفْسِهِ ۖ وَمَنْ ضَلَّ فَإِنَّمَا يَضِلُّ عَلَيْهَا وَمَا أَنَا عَلَيْكُمْ بِوَكِيلٍ ﴿١٠٨﴾

Artinya: Katakanlah: "Hai manusia, sesungguhnya telah datang kepadamu kebenaran (Al Quran) dari Tuhanmu, sebab itu barangsiapa yang mendapat petunjuk maka sesungguhnya (petunjuk itu) untuk kebaikan dirinya sendiri. Dan barangsiapa yang sesat, maka sesungguhnya kesesatannya itu mencelakakan dirinya sendiri. Dan aku bukanlah seorang penjaga terhadap dirimu."

Disiplin dalam kitab suci al-qur'an terdapat ayat-ayat tentang prinsip-prinsip disiplin, khususnya kedisiplinan dalam bidang pemerintahan yaitu terdapat dalam Surat An-Nisaa ayat 59.

يَتَّيِبُهَا لِلَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي
الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ
كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

Dalam Surat An-Nisaa Ayat 59, menjelaskan bahwa kedisiplinan perlu diterapkan dan dari sini juga dapat disimpulkan bahwa kita harus taat dan patuh kepada pemimpin kita. Ini dapat kita contohkan dalam sebuah organisasi, terdapat seorang pemimpin yang bertugas mengkoordinir para bawahannya dan juga terdapat beberapa kebijakan dan peraturan-peraturan serta untuk memberikan sanksi pada karyawan-karyawan yang telah melakukan pelanggaran, Surat An-Nisaa Ayat 61.

وَإِذَا قِيلَ لَهُمْ تَعَالَوْا إِلَىٰ مَا أَنزَلَ اللَّهُ وَإِلَىٰ الرَّسُولِ رَأَيْتَ الْمُنَافِقِينَ
يَصُدُّونَ عَنْكَ صُدُودًا ﴿٦١﴾

Artinya: “Apabila dikatakan kepada mereka: “Marilah kamu (tunduk) kepada hukum yang Allah telah turunkan dan kepada hukum Rasul”, niscaya kamu lihat orang-orang munafik menghalangi (manusia) dengan sekuat-kuatnya dari (mendekati) kamu”.

2.7. Hipotesis

Bertitik tolak dari uraian di atas serta masalah yang dihadapi perusahaan maka penulis mencoba mengemukakan dan memaparkan hipotesis sebagai berikut:

Dengan faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya disiplin kerja karyawan adalah: Perusahaan Kurang memberi perhatian terhadap karyawan, Kurang memperhatikan lingkungan kerja, Pengawasan dan kompensasi.

2.8. Variabel -Variabel Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian penulis menganalisis dua variabel:

Variabel bebas (X) yang terdiri dari:

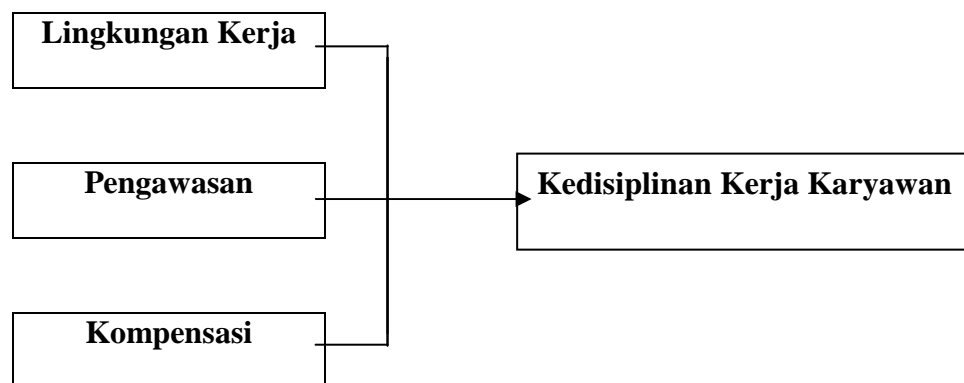
X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Pengawasan

X₃ = Kompensasi

Kedisiplinan (Y)

2.9. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian pada PT. GATIPURA MULYA di Desa Pasar Baru Pangean, Kec. Pangean, Kab. Kuantan Singingi. Penulis melakukan penelitian dari awal Oktober 2009 hingga saat ini.

3.2 Jenis dan Sumber Data.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data yaitu:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT. Gatipura Mulya di Desa Pasar Baru Pangean, Kec. Pangean, Kab. Kuantan Singingi, seperti jawaban responden yang mewakili atas kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, pengawasan, dan kompensasi.
- b. Data skunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan seperti jumlah tenaga kerja, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

3.3. Populasi dan Sampel.

Populasi adalah merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti pada perusahaan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pada tahun terahir (2009) yaitu berjumlah 260 orang. Sampel adalah bagian dari populasi, untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan rumus yang dikembangkan oleh Slovin dengan taraf kesalahan 5%.

$$n = \frac{N}{1 + N (e^2)}$$

dimana:

1 = Konstanta

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

$$e = \frac{\text{Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir}}{\text{Sampel yang dapat ditolerir}}$$

Dengan menggunakan rumus yang dikembangkan oleh Slovin tersebut dari 260 populasi diperoleh 157 responden yang akan dijadikan sampel pada penelitian ini.

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)} = \frac{260}{1 + 260(5\%)} = \frac{260}{1 + 260(0,0025)} \\ = \frac{260}{1,65} = 157,57 = 157$$

3.4. Teknik Pengumpulan Data.

Dalam pengumpulan data, penulis juga menggunakan teknik sebagai berikut

- Observasi adalah suatu tindakan atau penelitian yang secara langsung dilaksanakan terhadap objek yang akan diteliti. Dimana observasi awal ini dilaksanakan pada Bulan Oktober sampai sekarang
- Interview, yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara dengan pimpinan cabang dan karyawan yang terkait langsung dengan perusahaan.
- Questioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada sumber yang diharapkan dapat memberi jawaban yang penulis butuhkan.

3.5. Analisis Data.

Dalam menguji sebelum data dimasukkan penulis menggunakan uji kualitas data sebelum dimasukkan ke dalam persamaan regresi.

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Instumen valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid. Valid berarti instumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk mengukur valid atau tidak yaitu dengan membandingkan r hitung dan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah tingkat ke stabilan suatu alat pengukur dalam suatu gejala atau kejadian. Pengujian realibilitas dilakukan dengan mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi realibilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika realibilitas alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Dalam penelitian ini pengukuran realibilitas menggunakan uji cronbach alpha (α) yaitu jika $\alpha > 0,60$ maka dikatakan reliabel.

c. Uji Normalitas.

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal probability *plot*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi.

Dalam melakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode Deskriptif, yaitu dengan cara mengumpulkan data kemudian ditabulasikan kedalam tabel dan selanjutnya diuraikan secara sistematis.

Disamping menggunakan metode Deskriptif juga menggunakan analisis Kuantitatif yakni metode yang menggunakan peralatan statistic yaitu analisis Regresi Berganda. Di dalam analisis berganda ini menggunakan Persamaan Linier;

$$Y=a+b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana;

Y = Kedisiplinan Kerja Karyawan

a = Konstanta

X = X₁ = Lingkungan

X₂ = Pengawasan

X₃ = Kompensasi

b₁- b₃ = Koefesien regresi (**Supranto, 2000 : 187**).

Dalam data penelitian ini, masing-masing variabel akan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan dan menggunakan skor dengan skala 5, maksudnya:

1. Apabila jawaban a diberi *score* 5
2. Apabila jawaban b diberi *score* 4
3. Apabila jawaban c diberi *score* 3
4. Apabila jawaban c diberi *score* 2
5. Apabila jawaban c diberi *score* 1

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan paket program SPSS (*Statistic for Product and Service Solution*). Sedangkan alat uji yang di gunakan untuk menguji persamaan regresi yang telah didapat beserta koefesien determinasi

dan standar *standar Error*- nya dan untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tidak bebas (*dependent*) di dalam penelitian ini adalah :

d. Uji Regresi Simultan (Serentak)

Untuk pengujian hipotesis pertama digunakan pengujian statistik berikut.

- a. Membandingkan F rasio dengan F tabel, yaitu apabila f rasio lebih besar dari F tabel ($F \text{ rasio} > F \text{ tabel}$) berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh sangat nyata terhadap variabel tidak bebas, tetapi apabila F rasio lebih kecil dari F tabel ($F \text{ rasio} < F \text{ tabel}$) berarti variabel bebas tidak berpengaruh secara nyata terhadap variabel tidak nyata.
- b. Bersama koefisien determinasi (R) terhadap variabel bebas. Syarat koefisien determinasi (R) dikatakan kuat atau lemah yaitu apabila (R) mendekati angka 1, maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak (bersama-sama) dianggap kuat dan apabila (R) mendekati nol maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

e. Uji Regresi secara Parsial

Untuk penguji yang kedua guna membuktikan kebenaran dari hipotesis tersebut digunakan pengujian regresi secara parsial untuk mengetahui apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak nyata terhadap variabel tidak bebas. Untuk penguji ini digunakan uji t yaitu membandingkan t rasio dengan t tabel, apabila rasio lebih besar dari t tabel ($t \text{ rasio} > t \text{ tabel}$), berarti bahwa variabel mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel tidak bebas. Begitu juga sebaliknya, yaitu apabila t rasio lebih kecil dari t tabel ($t \text{ rasio} < t \text{ tabel}$), berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel tidak bebas.

Untuk pengujian secara persial apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, maka digunakan rumus.

$$t \text{ Hitung} = \frac{bi}{Sbi}$$

Keterangan:

Bi = Koefisiensi regresi masing – masing variable

$S bi$ = Standar error masing – masing varaibel.

I = 1, 2, 3... n (**Gujarati 1998**).

Dalam hal ini tabel menggunakan tingkat kepercayaan (α) sebesar 5 %.

Kriteria derajat hubungan koefisiensi korelasi adalah sebagai berikut:

- a. 0,00 – 0,20 = Hubungan sangat lemah.
- b. 0,21 – 0,40 = Hubungan lemah.
- c. 0,41 – 0,60 = Hubungan sedang.
- d. 0,61 – 0,80 = Hubungan kuat.
- e. 0,81 – 100 = Hubungan sangat kuat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Gatipura Mulya adalah salah satu perusahaan swasta yang beroperasi di Kabupaten Kuantan Singingi, tepatnya di Kec Pangean bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit berdiri pada tahun 1996. Dimana perusahaan ini terdiri dari sebuah keluarga besar dan di kelola oleh keluarga tersebut yaitu sebagai Direktur utama Tino Mulyawanto, dan Direktur Operasional Tito Mulyawarto. Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan perusahaan ini sangat menguntungkan untuk masyarakat sekitar karena tersedia nya lapangan kerja.

Dengan adanya PT Gatipura Mulya masyarakat Kuantan Singingi umumnya dan masyarakat pangean pada khususnya sangat terbantu karena tersedianya lapangan pekerjaan dan merupakan keharusan bagi PT Gatipura Mulya untuk merekrut masyarakat tempatan untuk dijadikan karyawan karena sudah seharusnya dilaksanakan demi terciptanya hubungan baik antara PT Gatipura Mulya dengan masyarakat tempatan. Tetapi PT Gatipura Mulya juga harus memperhatikan dan mempertimbangkan karyawan karyawan yang akan direkrut sesuai dengan keahlian masing-masing. Pada masa akan berdirinya PT Gatipura Mulya juga mengalami kendala-kendala dalam pembebasan lahan perkebunan tersebut karena lahan tersebut merupakan tanah ulayat kenegrian pangean, dengan perundingan yang dilakukan pihak PT Gatipura Mulya dengan tokoh-tokoh masyarakat pangean dan pemerintahan Kabupaten Inhu pada masa itu sebelum pemekaran Kabupaten Kuantan Singingi maka kedua bekah pihak menyepakati pembebasan lahan untuk pihak PT Gatipura Mulya dengan pertimbangan-pertimbangan yang matang.

Di dalam pelaksanaan perjalanan perkebunan ini banyak sekali kendala-kendala yang di hadapi oleh PT.Gatipura Mulya, terutama masalah tenaga kerja yang direkrut banyak yang tidak sesuai dengan yang di kehendaki. Tapi dengan pertimbangan dan pemikiran yang baik semua itu mulai berangsur-angsur bisa di atasi oleh PT.Gatipura Mulya.

4.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Stuktur organisasi yang di tetapkan perusahaan itu berbeda satu sama lainnya karena disesuaikan dengan kondisi atau tipe dari garis wewenang yang di tetapkan perusahaan itu sendiri. Untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh suatu perusahaan yang efektif dan efisien maka dalam semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang ada di perusahaan, ada pembagian tugas atau pembagian pekerjaan pada setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan itu sehingga antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

Struktur organisasi perusahaan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki serta kepada siapa karyawan itu akan bertanggung jawab. Struktur organisasi perusahaan juga memperjelas, tugas, wewenang, tanggung jawab, dengan demikian akan membantu mencapai suatu tujuan perusahaan.

Organisasi dalam pengertian statis adalah merupakan suatu wadah tempat kerjasama untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan dalam pengertian yang dinamis adalah suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dilakukan pembatasan tugas-tugas atau bertanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan antara unsure-unsur organisasi sehingga memungkinkan orang-orang dapat bekerjasam secara efektif dan efisien. Pada umumnya suatu organisasi dapat digambarkan dalam bentuk bagan

tertentu, sehingga dengan bagan itu akan terlihat jelas tugas serta kedudukan masing-masing orang dalam organisasi.

Struktur organisasi merupakan suatu badan yang menggambarkan jabatan atau kedudukan dari suatu kerja atau jabatan tertinggi sampai pada yang paling rendah, sedangkan organisasi itu memiliki tujuan yang akan dicapai melalui kerja sama sekelompok orang-orang yang terlibat di dalamnya.

Hasil dari kegiatan pengorganisasian adalah terciptanya organisasi yang dapat digerakkan sebagai satu kesatuan yang bulat dalam rangka usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta yang telah diwadahkan dalam satu susunan organisasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan. Sukses itu tidaknya suatu perusahaan akan sangat tergantung pada fungsi organisasi dapat dilihat dan dinilai dari kemampuan untuk menciptakan organisasi yang baik.

Organisasi dikatakan baik apabila organisasi itu berpegang teguh pada prinsip-prinsip yang meliputi perumusan tujuan, pembagian kerja, pendelegasian wewenang, adanya koordinasi, efisiensi dan pengawasan umum. Organisasi yang baik akan menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Komando kerja yang jelas dan tegas akan membuat pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, karena apa yang akan dikerjakan para bawahan merupakan perintah dari atasan.

Begitu juga yang telah dilaksanakan oleh PT. Gatipura Mulya dalam usaha mencapai tujuan perusahaan tersebut, supaya karyawan bekerja pada perusahaannya dengan jelas akan tugas dan tanggung jawabnya serta kepada siapa dia harus memberikan wewenangnya, maka PT. Gatipura Mulya telah membuat struktur organisasi perusahaan yang jelas sehingga tidak menemukan kesulitan yang berarti.

Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar struktur organisasi PT. Gatipura Mulya berikut ini.

4.3. Ruang Lingkup Aktivitas Perusahaan dan Pasilitas Penunjang.

PT. Gatipura Mulya bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan pembibitan kelapa sawit, namun pembibitan yang dilakukan oleh PT. Gatipura Mulya hanya untuk sendiri dan belum untuk dipasarkan diluar perusahaan tersebut. Sebenarnya bergerak dibidan pembibitan ini juga cukup menjanjikan PT. Gatipura Mulya karena kita lihat pada saat ini banyak sekali permintaan dari masyarakat terhadap bibit sawit karena para masyarakat sebagian besar sudah merehabilitas kebun-kebun tua untuk diganti dengan tanaman kelapa sawit.

Luasa area perkebunan PT. Gatipura Mulya sekitar 7.000 Ha. Dan di bagi menjadi tiga (3) divisi dan masing-masing divisi terdiri 2.000 Ha per divisi. Dan pihak PT. Gatipura Mulya juga mengelola perkebunan milik masyarakat Kecamatan Pangean yang berdampingan dengan PT. Gatipura Mulya.

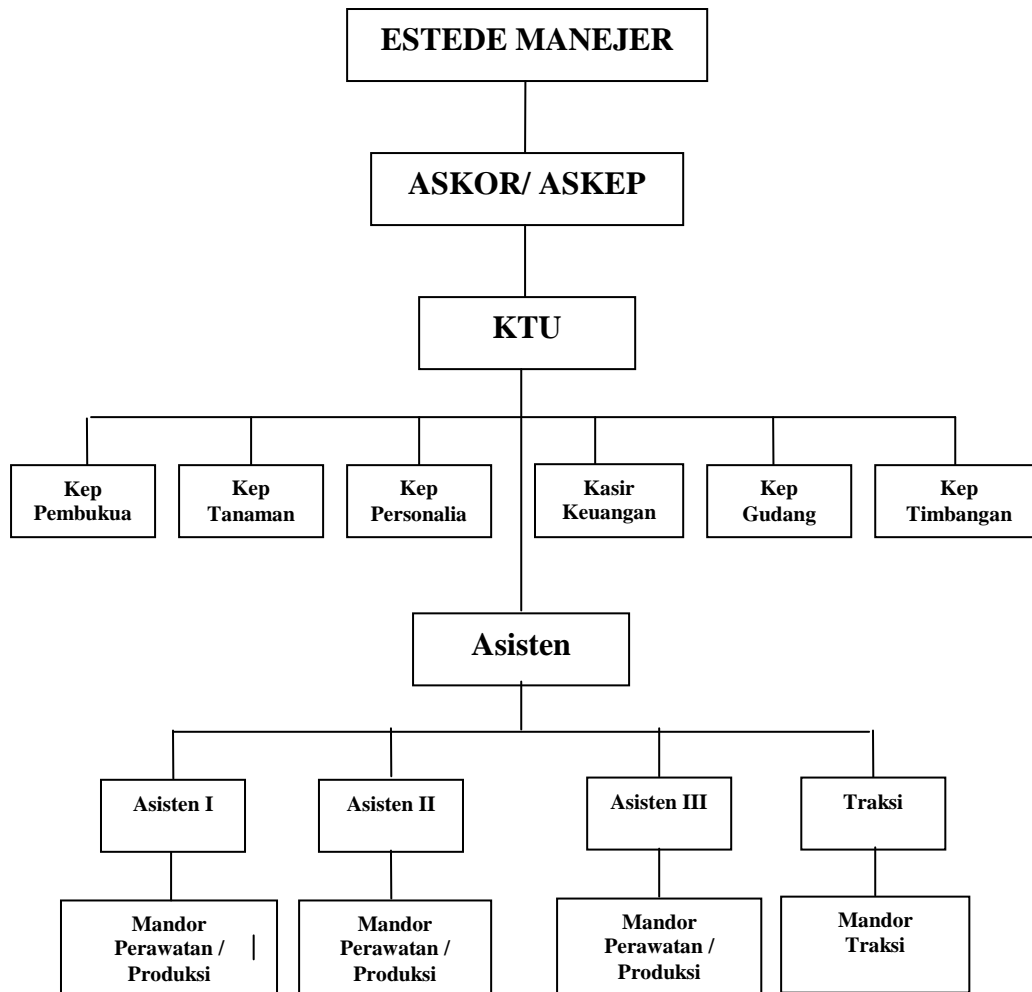
PT. Gatipura Mulya juga mempunyai sector perkebunan yang ada dikalimantan timur yang juga bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. untuk wilaya Sumatra yang perkebunan nya terdapat di provinsi Riau tepatnya di Desa Sako, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi dan kantor pusatnya berdomosili di kota Pekanbaru.

Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh PT. Gatipura Mulya sebenarnya cukup banyak sekali karena dengan luas area yang dimiliki oleh PT. Gatipura Mulya cukup luas maka sangat dibutuhkan karyawan baik masing-masing kantor divisisi dan pengurusan kebun. Tetapi peneliti mengambil tenaga kerja yang ada di kantor pusat perkebunan yang berjumlah lebih kurang 260 orang dan di jadikan sampel dalam penelitian ini.

Pasilitas-pasilitas penunjang perusahaan diantaranya yaitu

1. Luasa area perkebunan yang cukup luas
2. Fasilitas perumahan bagi karyawan yang disediakan bagi karywan
3. Alat-alat transportasi untuk karyawan yang disediakan perusahaan.
4. Alat-alat transportasai perusahaan yang memadai untuk operasional pengangkutan hasil perkebunan.
5. Puskesmas di lingkungan PT. Gatipura Mulya
6. Sarana dan prasarna Ibadan, olahraga dan lanilla yang terdapat di area perusahaan.

Gambar IV.1
STRUKTUR ORGANISASI PT. GATIPURA MULYA



Dari struktur organisasi diatas, dapat dijabarkan tugas-tugas pokok dari dari setiap jabatan yang ada pada PT. Gatipura Mulyasebagai berikut

1. Ested manejer.

Ringkasan jabatan: Merupakan jabatan tertinggi dalam jabatan yang ada pada bagan struktur organisasi PT.Gatipura Mulya.

2. Askor / Askep.

Ringkasan jabatan: Jabatan ini merupakan jabatan asisten koordinasi asisten asisten kepalayang menerima perintah dari Ested Manejer, memberikan

koordinasi kepada bawahan dalam melaksanakan perencanaan, pengawasan, dan pengevaluasian serta penyempurnaan kebijakan-kebijakan yang di ambil.

3. KTU.

Ringkasan jabatan: Merupakan perpanjangan tangan dari Askor/ Askep, dan berperan juga dalam mengambil keputusan dengan alasan berkoordinasi dengan Askor/Askep.

4. Kep Pembukuan / Akunting.

Ringkasan jabatan: Melaksanakan dan menjalankan segala aktivitas pembukuan yang ada dalam perusahaan.

5. Kep Tanaman.

Ringkasan jabatan: Melaksanakan dan menjalankan segala aktivitas masalah tanaman yang ada pada PT.Gatipura Mulya.

6. Kep Personalia.

Ringkasan jabatan: Jabatan ini merupakan bagian yang mengatasi masalah karyawan, masalah perusahaan di bawa koordinasi Askor/ Askep.

7. Kasir

Ringkasan jabatan: Melaksanakan atau mengeluarkan para gaji karyawan dan belanja perusahaan setiap bulannya.

8. Kep Gudang.

Ringkasan jabatan: Melaksanakan dan mengatur apa-apa saja yang ada dalam gudang penyimpanan.

9. Kep Timbangan.

Ringkasan jabatan: Melaksanakan setiap penimbangan tandan buah Segar yang akan di berangkatkan ke PKS (Pabrik Kelapa Sawit).

10. Asisten.

Ringkasan jabatan: Merupakan suatu jabatan yang bertugas mengawasi para Mandor-mandor yang ada di Divisi masing-masing.

11. Mandor.

Ringkasan jabatan: Merupakan suatu jabatan yang bertugas mengawasi para pekerja-pekerja yang ada di Divisi masing-masing.

12. Traksi.

Ringkasan jabatan: merupakan suatu jabatan yang menangani masalah work shop instalasi dan perbaikan, pengawasan jalan yang ada pada PT.Gatipura Mulya.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Responden

Pada umumnya setiap karyawan ingin bekerja dengan baik terutama dalam mematuhi peraturan dan disiplin yang diterapkan oleh perusahaan. Keinginan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang telah di jelaskan pada bab sebelumnya, antara lain: Lingkungan kerja, pengawasan dan kompensasi.

Pada Bab ini akan dibahas hasil dari penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis Deskriptif yaitu dengan mengumpulkan data kemudian ditabulasikan kedalam tabel dan selanjutnya diuraikan secara sistematis, sedangkan analisis kuantitatif menggunakan peralatan statistik yaitu analisis regresi berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS 16.0.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi yang pada tahun 2008 berjumlah 260 orang. Sedangkan jumlah yang dijadikan sampel adalah sebanyak 157 orang. Kuesioner yang disebarakan sebanyak 157 kuesioner dan diterima kembali sebanyak 157 kuesioner (100%) dan dinyatakan layak untuk diteliti dan dimasukkan dalam pengolahan data.

Tabel 5.1 Profil Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase %
Usia			
1	20 - 29 tahun	70	45 %
2	30 - 39 tahun	52	33 %
3	> 40 tahun	35	22 %
Jumlah		157	100 %
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	104	66 %
2	Perempuan	53	34 %
Jumlah		157	100 %
Pendidikan			
1	SMP	14	9 %
2	SMA	83	53 %
3	S1	60	38 %
4	S2		
5	S3	-	
Jumlah		157	100%
Lama Bekerja			
1	1 - 2 tahun	42	27 %
2	3 - 4 tahun	56	36 %
3	5 - 6 tahun	34	22 %
4	> 6 tahun	25	16 %
Jumlah		157	100 %

Sumber: Data Primer diolah 2009

Dari tabel 5.1 diatas dapat dilihat profil responden dalam penelitian yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lamanya bekerja. Usia responden 20 sampai 29 tahun untuk total sampel 157 berjumlah 70 orang (45%), Usia responden 30 sampai 39 tahun berjumlah 52 orang (33%), dan sisanya sebanyak 35 orang (22%) berusia 40 tahun ke atas.

Dari total responden 157 orang 66% diantaranya (104 orang) adalah berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 53 orang (34%) adalah perempuan. Tingkat

pendidikan responden pada tingkat SMP berjumlah 14 orang (9%), SMA berjumlah 83 orang (53%), dan sisanya sebanyak 60 orang (8%) berlatar belakang pendidikan S1.

Dan jika dilihat dari lamanya bekerja, jumlah responden yang bekerja selama 1 sampai dengan 2 tahun berjumlah 42 orang (27%), untuk yang bekerja selama 3-4 tahun berjumlah 56 orang (36%). Sedangkan untuk responden yang bekerja selama 5-6 tahun berjumlah 34 orang (22%), sementara sisanya 25 orang atau sebesar 16% dari total sampel adalah responden yang bekerja lebih dari 6 tahun di PT. Gatiputra Mulya.

5.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

5.2.1 Analisis Deskriptif

a. Analisis Lingkungan Kerja

Dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas.

Besar kecilnya pengaruh lingkungan kerja akan dapat membawa dampak terhadap pekerjaan, lingkungan kerja yang baik akan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan ketekunan dan kedisiplinan akan dapat diciptakan, demikian sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik dan kurang menyenangkan akan menimbulkan gangguan dan ketidak tepatan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 5.2 berikut tentang hubungan kebersihan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan karyawan.

Tabel 5.2: Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan yang bersih akan menambah gairah dan semangat sehingga menimbulkan Disiplin kerja karyawan?"

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	1
3	Cukup Setuju	23	15
4	Setuju	61	39
5	Sangat Setuju	72	46
	Jumlah	157	100

Sumber: *Data olahan dari hasil penelitian*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 72 responden atau 46% menyatakan sangat setuju, 61 responden atau 39% menyatakan setuju, sebesar 15% dari total responden atau sebanyak 23 responden menyatakan cukup setuju, dan hanya 1 orang saja yang menyatakan tidak setuju.

Dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan yang bersih akan mampu menambah gairah dan semangat karyawan dalam meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Hal ini terbukti dengan suara terbanyak (72 Responden) atau sebesar 46 % dari total responden sangat setuju terhadap lingkungan yang bersih yang akan berdampak terhadap kedisiplinan kerja.

Untuk melihat bagaimana kebersihan dan sirkulasi udara di lingkungan bekerja PT Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut.

Tabel 5.3: Tanggapan Responden Terhadap Pertukaran udara yang baik Akan menggugah Disiplin kerja karyawan

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup Setuju	19	12
4	Setuju	92	59
5	Sangat Setuju	46	29
	Jumlah	157	100

Sumber: *Data olahan dari hasil penelitian*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 92 responden atau sebesar 59% dari total responden menyatakan bahwa sirkulasi udara yang baik akan menggugah dan bahkan meningkatkan kedisiplinan karyawan, sementara 46 responden atau sebesar 29% menyatakan sangat setuju dan sisanya 19 (12%) responden menyatakan cukup setuju.

Angka 92 orang responden atau secara persentase sebesar 59% setuju akan sirkulasi udara yang baik akan berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa manajemen perusahaan harus mampu menciptakan kebersihan lingkungannya terutama sirkulasi atau pergantian udara yang baik di lingkungan kerja sehingga karyawan akan merasa lebih bersemangat dalam bekerja dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Sementara itu, mengenai keamanan di lingkungan bekerja PT Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4: Tanggapan Responden Terhadap Keamanan yang baik dan terjamin maka karyawan bisa mengeluarkan semua kemampuannya untuk kemajuan suatu perusahaan

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
	Sangat Tidak Setuju	4	3
2	Tidak Setuju	27	17
3	Cukup Setuju	14	9
4	Setuju	37	24
5	Sangat Setuju	75	48
	Jumlah	157	100

Sumber: *Data olahan dari hasil penelitian*

Dalam bekerja, permasalahan keamanan dan keselamatan menjadi prioritas utama yang ada di pikiran karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 5.4 yaitu sebanyak 75 responden atau 48% menyatakan sangat setuju, 37 responden atau 24 % dari total responden menyatakan setuju, 14 responden (9 %) menyatakan cukup setuju, 17 % menyatakan tidak setuju dan sisanya sebanyak 3% dari total responden menyatakan sangat tidak setuju.

Dari data-data jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa faktor keamanan menjadi salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja. Oleh karena itu, hendaknya manajemen perusahaan yang dalam hal ini adalah PT. Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean, Kec. Pangean Kabupaten Kuantan Singingi haruslah dapat memberikan rasa aman kepada karyawannya dalam bekerja

Untuk membuktikan apakah pihak perusahaan memberikan suasana yang tenang dalam bekerja terhadap karyawannya dapat dilihat dari tabel 5.5

Tabel 5.5: Tanggapan Responden Terhadap Penanganan Kebisingan bisa Meningkatkan disiplin kerja

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	3	2
3	Cukup Setuju	23	15
4	Setuju	97	62
5	Sangat Setuju	34	22
	Jumlah	157	100

Sumber: *Data olahan dari hasil penelitian*

Suasana kerja yang tenang dan nyaman akan membuat karyawan bisa lebih berkonsentrasi dalam bekerja dan memberikan yang terbaik yang dimilikinya untuk perusahaan, sebaliknya apabila lingkungan dalam bekerja tidak tenang, bahkan bising ataupun ribut akan membuat karyawan sangat susah untuk berkonsentrasi dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan jawaban yang diberikan oleh responden pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Gatipura Mulya, dimana 34 responden (22 %) dari total responden menyatakan sangat setuju dan lebih dari setengah responden atau sebanyak 97 orang (62 %) responden menyatakan setuju dengan suasana yang tenang dan nyaman dengan penanganan kebisingan di lingkungan kerja dapat meningkatkan kedisiplinan kerja dari para pekerja.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kedisiplinan pekerjanya, salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah lingkungan yang nyaman dan tenang yang harus diciptakan oleh manajemen perusahaan yang dalam hal ini adalah PT. Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi.

Untuk mengetahui apakah tujuan karyawan PT. Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi sejalan dengan kedisiplinan mereka dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut.

Tabel 5.6: Tanggapan Responden Terhadap Tujuan dan kemampuan karyawan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karawan

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	11	7
3	Cukup Setuju	22	14
4	Setuju	92	59
5	Sangat Setuju	32	20
	Jumlah	157	100

Sumber: *Data olahan dari hasil penelitian*

Dari tabel 5.6 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 92 responden atau 59% menyatakan setuju bahwa tujuan dan kemampuan karyawan ikut mempengaruhi kedisiplinan mereka, 32 responden menyatakan setuju, 22 lainnya menyatakan cukup setuju dan sisanya sebanyak 11 responden menyatakan tidak setuju.

b. Analisis Pengawasan

Pengawasan merupakan tindakan yang nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan pengawasan berarti Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan. Hal ini harus dilakukan pimpinan walaupun banyaknya urusan serta kesibukan lain selaku pimpinan yang harus dilakukan.

Pengawasan pada suatu pekerjaan perlu dilakukan tetapi tidak dengan pengawasan yangterlalu ketat terhadap karyawan sehingga menyebabkan kedisiplinan kerja menjadi menurun karena karyawan merasa pihak perusahaan tidak percaya akan hasil kerja yang akan mereka kerjakan. Namun apabila tidak diawasi dan dibiarkan akan membuat karyawan menjadi malas untuk bekerja.

Pada pengawasan kerja yang baik dan terarah untuk meningkatkan keteraturan dan menumbuhkan kedisiplina kerja karyawan dalam melaksanakan setiap tugasnya,

sebaiknya apabila pengawasan kerja yang dilakukan kurang menyenangkan maka dapat menurunkan kedisiplinan kerja karyawan.

Namun apabila pengawasan tidak dilakukan, maka dapat membuat karyawan malas.

Tanggapan responden pada PT. Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi mengenai pengawasan dapat dilihat dari tabel 5.7-5.11 dibawah ini:

Tabel 5.7: Tanggapan Responden Terhadap Karyawan selalu diawasi dalam proses pelaksanaan pekerjaan

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	9	6
3	Cukup Setuju	24	15
4	Setuju	84	54
5	Sangat Setuju	40	25
	Jumlah	157	100

Sumber: *Data olahan dari hasil penelitian*

Dari tabel 5.7 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 84 responden atau 54% menyatakan setuju, 40 responden atau 25 % menyatakan sangat setuju, 24 responden atau 15 % menyatakan cukup setuju, dan sisanya sebanyak 9 responden atau sebesar 6 % menyatakan tidak setuju.

Dengan perolehan hasil persentase hasil di atas, dapat kita lihat bahwa tidak selalu karyawan diawasi dalam setiap melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dengan karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 24 orang. Walaupun mayoritas (84 orang atau sebesar 54 %) responden menjawab setuju, akan tetapi masih ada responden yang menyatakan bahwa tidak setiap pekerjaan dilakukan pengawasan. Hal ini berarti metode pengawasan yang diterapkan di PT. Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru

Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi belum sepenuhnya menyentuh setiap pekerjaan yang dilakukan karyawannya.

Oleh karena itu hendaknya pengawasan di PT. Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi. Lebih ditingkatkan untuk seluruh jenis pekerjaan.

Untuk mengetahui apakah sistem pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan sudah maksimal atau belum dapat dibuktikan dengan tabel berikut.

Tabel 5.8: Tanggapan Responden Terhadap Sistem pengawasan yang dijalankan perusahaan sudah maksimal

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	1
2	Tidak Setuju	10	6
3	Cukup Setuju	46	29
4	Setuju	83	53
5	Sangat Setuju	17	11
	Jumlah	157	100

Sumber: *Data olahan dari hasil penelitian*

Dari tabel 5.8 diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari total 157 orang karyawan PT. Gatipura Mulya yang dijadikan responden beragam. Mayoritas menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai apakah system pengawasan yang diterapkan sudah maksimal yaitu sebanyak 83 orang atau sebesar 53 % dari keseluruhan responden. 46 responden menyatakan cukup setuju, 17 lainnya menyatakan sangat setuju dan 10 responden menyatakan tidak setuju dan sisanya 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju.

Jawaban mayoritas responden (83 orang atau 53 %) yang menyatakan setuju menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh PT. Gatipura sudah bisa dikatakan maksimal, akan tetapi masih harus ditingkatkan dan diperbaiki karena masih ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk mengetahui apakah sistem pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan sudah dijalankan dengan baik atau belum, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.9: Tanggapan Responden Terhadap Sistem pengawasan PT. Gatipura Mulya sudah baik

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	13	8
3	Cukup Setuju	98	62
4	Setuju	45	29
5	Sangat Setuju	1	1
	Jumlah	157	100

Sumber: *Data olahan dari hasil penelitian*

Dari tabel 5.9 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 98 orang atau sebesar 62% menyatakan cukup setuju terhadap sistem pengawasan yang dilakukan oleh PT. Gatipura Mulya, 45 responden atau 29% menyatakan setuju, 13 responden atau sebesar 8% menyatakan tidak setuju, dan sisanya hanya 1 orang responden yang menyatakan sangat setuju.

Sistem pengawasan yang dilaksanakan PT. Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari data dari jawaban responden di atas yang lebih dari setengah (62 %) responden menyatakan cukup. Hal ini dikarenakan sistem yang digunakan dan dilaksanakan oleh PT. Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi belum maksimal. Oleh karena itu hendaknya PT. Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi meningkatkan pengawasan untuk semua jenis pekerjaan agar bisa meningkatkan seluruh aspek dalam kegiatan operasional perusahaan.

Untuk mengetahui keseimbangan antara jumlah pengawasan dengan karyawan yang diawasi dalam pekerjaan dapat dilihat dengan tabel 5.10 berikut, dimana dari

hasil jawaban responden dapat diketahui keseimbangan antara jumlah pengawasan dengan karyawan dengan karyawan yang diawasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 5.10: Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan pekerjaan yang telah diselesaikan selalu di awasi

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup Setuju	25	16
4	Setuju	82	52
5	Sangat Setuju	50	32
	Jumlah	157	100

Sumber: *Data olahan dari hasil penelitian*

Dari tabel 5.10 didapat diketahui bahwa sebanyak 82 responden atau 52% menyatakan setuju, 50 responden atau 32% menyatakan sangat setuju dan sisanya sebanyak 25 responden atau sebesar 16% menyatakan cukup.

Dari hasil persentase di atas dapat dilihat bahwa dalam melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawannya, manajemen tidak hanya memfokuskan kepada pekerjaan yang belum selesai atau sedang berlangsung saja, namun untuk pekerjaan yang telah selesaipun manajemen juga melakukan pengawasan. Hal ini dimaksudkan untuk melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah selesai dilakukan demi perbaikan untuk masa yang akan datang.

Untuk melihat apakah system pengawasan pada PT. Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi sudah dilaksanakan dengan baik, dapat dilihat pada tabel 5.11 berikut, dimana pada tabel berikut menjelaskan bahwa apakah pengawasan yang diberikan pihak perusahaan apakah sudah baik atau belum:

Tabel 5.11: Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan yang mengawasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sepenuhnya dilakukan

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	2
2	Tidak Setuju	4	3
3	Cukup Setuju	13	8
4	Setuju	106	68
5	Sangat Setuju	31	20
	Jumlah	157	100

Sumber: *Data olahan dari hasil penelitian*

Dari tabel 5.11 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 106 responden atau 68% menyatakan setuju, 31 responden lainnya atau 20% menyatakan sangat setuju, 13 responden (8%) menjawab cukup setuju, dan 4 dan 3 responden untuk masing-masing jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan adanya perolehan hasil diatas, dapat kita ketahui bahwa karyawan yang bertugas mengawasi bawahannya sudah hampir sepenuhnya dilakukan pengawasan oleh pengawas terhadap pekerja di PT. Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi. Akan tetapi masih harus lebih ditingkatkan dan diperbaiki untuk perbaikan kinerja dan disiplin karyawannya.

c. Analisis Kompensasi

Untuk mengetahui kedisiplinan kerja perlu disertai dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, tingkat kesejahteraan yang dimaksud besarnya kompensasi yang diterima karyawan sehingga mereka dapat hidup dengan layak, dari kelayakan yang mereka terima, mereka dapat hidup dengan layak, dengan kelayakan hidup maka pekerjaan dapat dilakukan dengan tenang dan memacu mereka dengan disiplin. Untuk lebih jelasnya lagi dapat kita lihat dari tabel 5.12-5.16 mengenai jawaban responden yang berkaitan dengan kompensasi.

Pada tabel 5.12 ini apakah karyawan merasa puas dengan jumlah kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan atau tidak.

Tabel 5.12: Tanggapan Responden Terhadap Karyawan merasa kompensasi yang diberikan PT. Gatipura Mulya dapat memenuhi kebutuhan

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	2
2	Tidak Setuju	30	19
3	Cukup Setuju	88	56
4	Setuju	33	21
5	Sangat Setuju	3	2
	Jumlah	157	100

Sumber: *Data olahan dari hasil penelitian*

Dari tabel 5.12 atas dapat diketahui bahwa sebanyak 88 responden atau 56% menyatakan Cukup Setuju, 33 responden atau 21% menyatakan setuju, 30 lainnya menjawab tidak setuju, dan masing 3 responden untuk jawaban sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dari beragamnya jawaban 157 karyawan PT. Gatipura Mulya yang dijadikan sebagai responden pada penelitian ini menggambarkan bahwa jumlah kompensasi yang diberikan belum memberikan kepuasan kepada karyawan dan belum memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan disiplinnya, artinya dari perolehan persentase diatas dapat kita lihat bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi masih merasa kurang puas dengan sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, dan untuk dapat memaksimalkan kinerja dari para karyawan diharapkan kepada perusahaan agar dapat memperbaiki sistem kompensasinya.

Kemudian, untuk mengetahui bahwa apakah perusahaan sudah memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja pada setiap karyawan, dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut yang menerangkan bagaimana sistem tenaga kerja dan

pelaksanaannya oleh pihak perusahaan apakah setiap karyawan benar-benar merasa diperhatikan perusahaan.

Tabel 5.13: Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi yang diberikan PT. Gatipura Mulya suda selalu meningkat setiap tahunnya

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	67	43
3	Cukup Setuju	32	20
4	Setuju	55	35
5	Sangat Setuju	3	2
	Jumlah	157	100

Sumber: *Data olahan dari hasil penelitian*

Dari tabel 5.13 dapat diketahui bahwa sebanyak 67 responden atau 43% menyatakan tidak setuju, 55 responden atau 35% menyatakan setuju dan 32 responden atau 20% menyatakan cukup setuju, dan selebihnya hanya 3 responden atau 2% yang menyatakan sangat setuju, serta tidak ada yang mengatakan sangat tidak setuju.

Jawaban responden sebanyak 84 orang dari keseluruhan jumlah yang ada menyatakan bahwa jaminan kesehatan dan keselamatan yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik. Dan hanya ada 20 orang responden yang menyatakan tidak baik. Hal ini dapat kita lihat mayoritas responden menjawab dengan jawaban cukup baik, yaitu sebesar 54%. Dari hasil perolehan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan sudah merasa cukup puas atas jaminan kesehatan dan keselamatan yang diberikan oleh perusahaan.

Untuk melihat apakah pihak perusahaan juga memberikan perhatian terhadap bonus yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada tabel 5.14 berikut, dimana tabel berikut akan menjelaskan tentang tanggapan karyawan terhadap bonus yang akan diberikan perusahaan.

Tabel 5.14: Tanggapan Responden Terhadap Karyawan terhadap pemberian bonus oleh perusahaan sudah terlaksana dengan baik

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	2
2	Tidak Setuju	57	36
3	Cukup Setuju	51	32
4	Setuju	34	22
5	Sangat Setuju	12	8
	Jumlah	157	100

Sumber: *Data olahan dari hasil penelitian*

Dari tabel 5.14 diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 57 responden atau 36% menyatakan tidak setuju, 51 responden atau 32% menyatakan cukup setuju dan 34 responden atau 22% menyatakan setuju, dan selebihnya 12 responden atau 8% menyatakan sangat setuju, serta hanya 3 responden atau 2% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Dari perolehan hasil persentase diatas dapat diketahui bahwa banyak karyawan yang merasa kurang puas terhadap pemberian bonus yang diberikan pihak perusahaan. Hal ini dapat terlihat dengan besarnya jawaban responden sebanyak 57 orang responden secara jujur menyatakan tidak setuju dengan pemberian bonus yang diberikan perusahaan. Dan sebanyak 12 orang responden merasa sangat setuju terhadap bonus yang diberikan oleh perusahaan. Dari hasil perolehan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan merasa kurang puas dengan perhatian perusahaan terhadap bonus karyawan yang sebanyak 57 orang atau 36% dari total responden menjawab tidak setuju.

Untuk mengetahui apakah PT. Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi memperhatikan tambahan penghasilan kepada karyawan berupa tunjangan hari raya, tahun baru, dan tunjangan lainnya.

Tabel 5.15: Tanggapan Responden Terhadap Pemberian kompensasi karyawan yang diberikan PT. Gatipura Mulya mempengaruhi Disiplin kerja

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	2
2	Tidak Setuju	37	24
3	Cukup Setuju	43	27
4	Setuju	50	32
5	Sangat Setuju	24	15
	Jumlah	157	100

Sumber: *Data olahan dari hasil penelitian*

Dari tabel 5.15 diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 50 responden atau 32% menyatakan setuju, 43 responden atau 27% menyatakan cukup setuju dan 37 responden atau 24% menyatakan tidak setuju, dan sisanya 3 responden atau sebesar 2% menyatakan sangat tidak setuju, serta 24 responden atau sebesar 15% yang menyatakan sangat setuju.

Dari hasil perolehan jawaban sebesar 157 orang responden menjelaskan bahwa pemberian tambahan penghasilan yang diberikan oleh PT. Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi cukup memuaskan. karena 50 orang menyatakan setuju dengan pemberian tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan.

Dari hasil perolehan di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan cukup memberikan tambahan penghasilan kepada karyawan, dengan mayoritas 32% (50 orang) responden menyatakan setuju. Oleh karena itu pihak perusahaan diharapkan dapat memberikan tambahan penghasilan yang lebih baik lagi kepada karyawan agar karyawan lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian, untuk melihat pemberian hadiah terhadap karyawan yang berdisiplin tinggi di PT. Gatiputra Mulya dapat dilihat dari tabel 5.16 berikut:

Tabel 5.16: Tanggapan Responden Terhadap Tingginya Kompensasi yang diberikan PT. Gatipura Mulya meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	80	51
3	Cukup Setuju	47	30
4	Setuju	6	4
5	Sangat Setuju	24	15
	Jumlah	157	100

Sumber: *Data olahan dari hasil penelitian*

Dari tabel 5.16 diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 80 responden atau 51% menyatakan tidak setuju, 47 responden atau 30% menyatakan cukup setuju dan 24 responden atau 15% menyatakan sangat setuju, dan selebihnya hanya 6 orang atau sebesar 4% yang menyatakan setuju, serta tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan belum mendapat perhatian oleh pihak perusahaan. Hal ini dapat terlihat dengan jawaban responden yang terbesar yaitu 80 orang responden yang menyatakan tidak setuju, Hal ini disebabkan karena dari para atasan sendiri tidak memberikan contoh sikap disiplin, dan kurang memberikan *reward* kepada karyawannya yang berdisiplin tinggi.

Oleh karena itu perhatian dari atasan kepada karyawan yang berprestasi dan memiliki disiplin yang tinggi dengan memberikan *reward* agar kinerja PT. Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi dapat lebih ditingkatkan.

d. Analisis Disiplin Kerja

Kedisiplinan karyawan yang tinggi harus diperlukan dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang berdisiplin kerja tinggi tidak akan mudah meninggalkan pekerjaan selama jam kerja berlangsung, serta tidak akan mudah melanggar peraturan yang ada.

Disiplin mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka pimpinan hanya memberikan peraturan yang nantinya karyawan harus mematuhi tanpa adanya paksaan dari pihak perusahaan. Bila karyawan merasa takut maka pekerjaan yang akan dilimpahkan tidak akan berhasil dilaksanakan dengan baik, sehingga karyawan tersebut tidak akan berkembang potensinya dan tidak akan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Untuk lebih jelasnya maka kedisiplinan kerja karyawan PT. Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel 5.17-5.21 berikut:

Tabel 5.17: Tanggapan Responden Terhadap Tingginya Kedisiplinan kerja ditunjukkan dari Tingginya produktivitas kerja

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	1
2	Tidak Setuju	15	10
3	Cukup Setuju	28	18
4	Setuju	90	57
5	Sangat Setuju	23	15
	Jumlah	157	100

Sumber: *Data olahan dari hasil penelitian*

Dari tabel 5.17 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 90 responden atau 57 % menyatakan setuju, 23 responden atau 15 % menyatakan sangat setuju dan 28 orang responden atau 18% menyatakan cukup setuju, selebihnya hanya 1 responden

atau 1% menyatakan sangat tidak setuju, dan 15 responden atau 10% yang menyatakan tidak setuju.

Kedisiplinan karyawan PT. Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi bisa dikatakan cukup baik, hal ini dapat dilihat dengan perolehan hasil persentase diatas, yaitu sebanyak 90 orang responden atau total 57 % dari total responden menyatakan setuju dan sebanyak 23 orang (15%) menyatakan sangat setuju, sedangkan 15 orang responden yang menyatakan tidak setuju. Pada tabel 5.18 berikut dijelaskan kedisiplinan karyawan terhadap jam kerja:

Tabel 5.18: Tanggapan Responden Terhadap Kehadiran karyawan setiap hari kerja sudah sepenuhnya terlaksana dengan baik Sehingga meningkatkan Disiplin Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	10	6
3	Cukup Setuju	53	34
4	Setuju	76	48
5	Sangat Setuju	18	11
	Jumlah	157	100

Sumber: *Data olahan dari hasil penelitian*

Dari tabel 5.18 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 76 responden atau 48% menyatakan setuju, 53 responden atau 34 % menyatakan cukup setuju, 76 responden atau 48 % menyatakan setuju, hanya 10 responden atau 6 % menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Dengan perolehan hasil persentase diatas dapat kita ketahui bahwa kehadiran kerja karyawan PT. Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi sudah dilaksanakan dengan cukup artinya sudah tepat waktu. Hal ini dapat dibuktikan dengan cukup tingginya angka yaitu sebanyak 76 orang responden (48%) menyatakan setuju, dan 53 responden (34%) menyatakan cukup

setuju, 18 responden atau sebesar 11 % menyatakan sangat setuju. Sedangkan angka terendah yaitu sebesar 10 orang responden atau sebesar 6 % menyatakan tidak setuju.

Untuk mengetahui apakah karyawan mengetahui peraturan yang diberikan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel 5.19 berikut:

Tabel 5.19: Tanggapan Responden Terhadap Penanganan kelalaian karyawan dalam penyelesaian pekerjaan meningkatkan kedisiplinan kerja

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	5	3
2	Tidak Setuju	64	41
3	Cukup Setuju	43	27
4	Setuju	44	28
5	Sangat Setuju	1	1
	Jumlah	157	100

Sumber: *Data olahan dari hasil penelitian*

Dari tabel 5.19 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 64 responden atau 41 % menyatakan tidak setuju, 43 responden atau 27 % menyatakan cukup setuju dan 44 responden atau 28 % menyatakan setuju, 5 responden atau sebesar 3 % menyatakan sangat tidak setuju, dan hanya 1 responden atau sebesar 1 % yang menyatakan sangat setuju.

Dalam melaksanakan tugas, peraturan dan tata tertib, tidak selalu para karyawan PT. Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi mematuhi. Hal ini dapat terlihat dengan perolehan hasil persentase diatas. Oleh karena itu peraturan yang diterapkan harus disertai dengan sanksi kepada setiap jenis pelanggaran sehingga kedisiplinan di PT. Gatipura Mulya di Desa Pasarbaru Pangean. Kec. Pangean. Kab. Kuantan Singingi dapat lebih ditingkatkan dan segala jenis pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai.

Untuk mengetahui apakah setiap karyawan masuk jam kerja tepat waktu atau tidak, dapat dilihat pada tabel 5.20

Tabel 5.20: Tanggapan Responden Terhadap Tingginya kesadaran karyawan dalam memelihara bahan-bahan dan mematuhi peraturan perusahaan Meningkatkan kedisiplinan kerja

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	1
3	Cukup Setuju	24	15
4	Setuju	108	69
5	Sangat Setuju	24	15
	Jumlah	157	100

Sumber: *Data olahan dari hasil penelitian*

Dari tabel 5.20 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 108 responden atau 69 % menyatakan setuju, 24 responden atau 15 % menyatakan cukup setuju, 24 responden atau 15 % menyatakan sangat setuju, dan sisanya hanya 1 responden atau 1 % yang menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Dari perolehan hasil persentase di atas, dapat kita ketahui bahwa tidak selalu karyawan masuk jam kerja tepat waktunya. Hal ini dapat terlihat dengan jumlah jawaban responden yaitu sebesar 108 orang menyatakan setuju, dan 24 orang responden menyatakan cukup setuju. Artinya, kesadaran karyawan dalam memelihara bahan-bahan dan mereka cukup mematuhi peraturan-peraturan perusahaan.

Untuk mengetahui apakah perusahaan selalu memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.21: Tanggapan Responden Terhadap Penanganan Konflik yang terjadi antar sesama karyawan dapat Meningkatkan Disiplin Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	28	18
3	Cukup Setuju	62	39
4	Setuju	57	36
5	Sangat Setuju	10	6
	Jumlah	157	100

Sumber: *Data olahan dari hasil penelitian*

Dari tabel 5.21 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 62 responden atau 39 % menyatakan cukup setuju, 57 responden atau 36 % menyatakan setuju dan 57 responden atau 36 % menyatakan setuju, sebanyak 28 responden atau sebesar 18 % menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Dari hasil penelitian tersebut diharapkan pihak pimpinan agar dapat lebih meningkatkan peranannya dalam manage para bawahan agar konflik-konflik kecil yang dapat memperburuk situasi kerja dapat diminimalkan dan dapat dihilangkan, agar suasana kerja yang kondusif dapat tercapai.

5.2.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan dengan menguji secara statistik dan untuk mengetahui bukti secara empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan di PT. Gatiputra Mulya, dimana pada penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan dibatasi dengan 3 faktor yaitu: lingkungan kerja, pengawasan, dan kompensasi. Untuk mengetahui bukti empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan digunakan analisis

regresi berganda dengan menggunakan alat Bantu *Statistic for Product and Service Solution* (SPSS) versi 16.0.

Sebelum dilakukan uji regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, uji normalitas, dan uji asumsi klasik.

a. Uji Kualitas Data

Ketepatan penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai. Kualitas data dalam pengujian tersebut adalah Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data (Indriantoro dan Supomo, 1999:180) untuk menghasilkan data yang berkualitas. Untuk melakukan uji kualitas data, pada penelitian ini digunakan 2 pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

b. Uji Validitas

Pengujian validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dapat dikatakan dapat mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Correlated Item – Total Correlation* dengan kriteria memiliki nilai kritis $>0,3$ atau 30% dinyatakan valid dan $<30\%$ dinyatakan tidak valid dan akan dikeluarkan dari analisis selanjutnya. Hasil Uji validitas untuk variabel lingkungan kerja pada penelitian ini adalah:

Tabel 5.22 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Butir Pertanyaan	Corrected Item- Total Correlation	Kriteria	Keterangan
1	0,415	0,30	Valid
2	0,397	0,30	Valid
3	0,378	0,30	Valid
4	0,332	0,30	Valid
5	0,300	0,30	Valid

Sumber: *Olahan Data Primer 2009*

Dari tabel 5, 22 dapat dilihat bahwa nilai *corrected item-Total correlation* tiap butir pertanyaan, berada diatas kriteria 0, 30. Maka dapat disimpulkan bahwa secara statistik tiap butir pertanyaan dari lingkungan kerja adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Untuk kevalidan dari tiap butir pertanyaan pengawasan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.23 Hasil Uji Validitas Pengawasan

Butir Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Kriteria	Keterangan
1	0,395	0,30	Valid
2	0,377	0,30	Valid
3	0,335	0,30	Valid
4	0,329	0,30	Valid
5	0,335	0,30	Valid

Sumber: *Olahan Data Primer 2009*

Dari tabel 5, 23 diatas dapat dilihat bahwa dari pertanyaan pertama hingga pertanyaan kelima, nilai *corrected item-Total correlation* diatas kriteria 0, 30. Artinya dapat disimpulkan bahwa secara statistik tiap butir pertanyaan tersebut untuk variabel pengawasan adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Untuk kevalidan dari tiap butir pertanyaan kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.24 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butir Pertanyaan	Corrected Item- Total Correlation	Kriteria	Keterangan
1	0,403	0,30	Valid
2	0,334	0,30	Valid
3	0,314	0,30	Valid
4	0,355	0,30	Valid
5	0,388	0,30	Valid

Sumber: *Olahan data primer 2009*

Dari tabel 5.24 dapat dilihat bahwa nilai *Corrected item-Total Correlation* dari tiap butir pertanyaan berada diatas kriteria 0, 30. Artinya bahwa secara statistik tiap butir pertanyaan dari kompensasi adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Untuk kevalidan dari tiap butir pertanyaan disiplin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.25 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Butir Pertanyaan	Corrected Item- Total Correlation	Kriteria	Keterangan
1	0,433	0,30	Valid
2	0,379	0,30	Valid
3	0,341	0,30	Valid
4	0,313	0,30	Valid
5	0,327	0,30	Valid

Sumber: *Olahan data primer 2009*

Dari tabel 5.25 diatas dapat dilihat bahwa dari pertanyaan pertama sampai pertanyaan kelima nilai *Corrected item-Total correlation* berada diatas kriteria 0,30. Maka dapat disimpulkan bahwa secara statistik tiap butir pertanyaan dari variabel disiplin adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

c. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif sama atau tidak berbeda (relatif konsisten),

bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap obyek yang sama. Perhitungan reliabilitas dalam menggunakan Cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan, yaitu menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, suatu instrumen dikatakan handal atau reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>0,60$ (Nunally dalam Ghozali, 2006). Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah:

Tabel 5.26 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha Based on Standardized Item	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,608	0,60	Reliable
Pengawasan	0,601	0,60	Reliable
Kompensasi	0,604	0,60	Reliable
Disiplin	0,603	0,60	Reliable

Sumber: *Olahan Data Primer 2009*

Pada tabel 5.26 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (*environment*) mempunyai nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,608 atau 60,8%. Variabel pengawasan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,601 atau sebesar 60,1%. Variabel kompensasi mempunyai nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,604 atau sebesar 60,4%. Dan variabel disiplin memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,603 atau 60,3%. Berdasarkan kriteria Nunally (1967) dalam Imam Ghozali (2005), semua pertanyaan tentang lingkungan kerja, pengawasan, kompensasi, dan disiplin dikatakan reliable dan layak digunakan sebagai data penelitian karena nilai *cronbach's alpha* keempat variabel tersebut $> 0,60$ atau berada diatas 60%.

d. Uji Normalitas

Uji Normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam Uji Normalitas

ini ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2007).

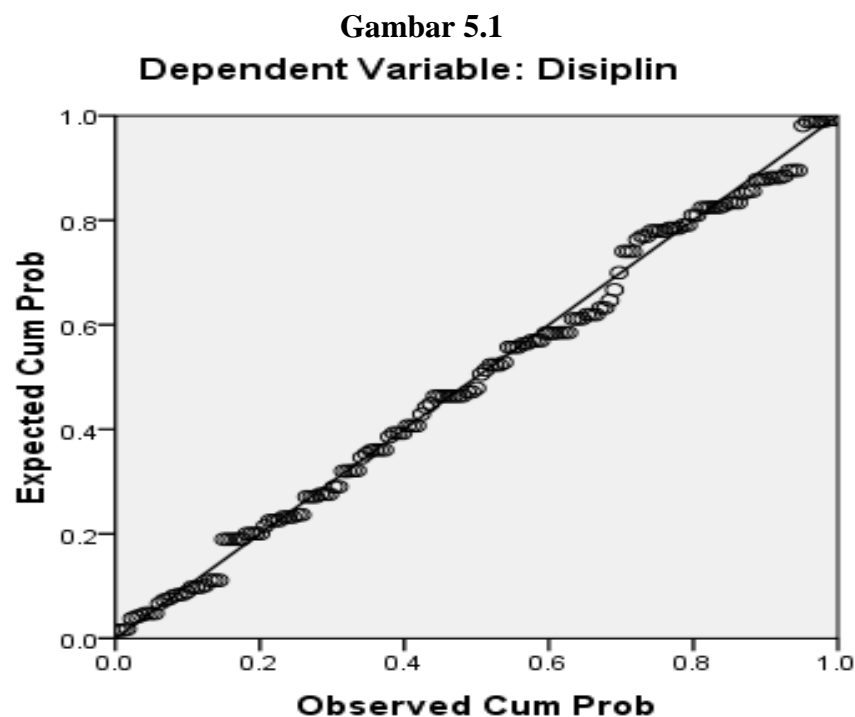
Untuk mengetahui distribusi dari data, pada penelitian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal probability *plot*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas

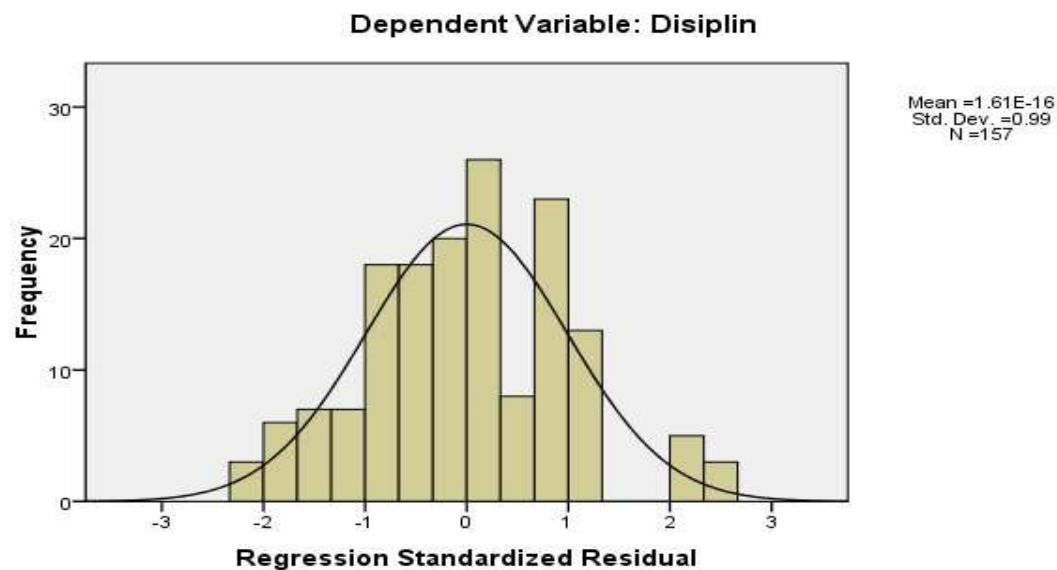
Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat dari grafik berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 5.2

Histogram



Sumber: Data Olahan SPSS

Dari gambar 5.1 dan 5.2 dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi memenuhi distribusi normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

5.2.3. Uji Asumsi Klasik

Setelah dilakukan uji normalitas untuk mengetahui distribusi data penelitian, selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik sebelum melakukan uji regresi berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

a. Uji Multikolonieritas

Tujuan utama pengujian ini adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel

ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2005: 91).

Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonearitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Variance inflation factor* atau VIF yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinansi. Bila toleransi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar, untuk itu bila $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolonearitas dengan variabel bebas lainnya, sebaliknya jika nilai $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat multikolonearitas. (Ghozali, 2005: 92). Hasil uji Multikolineritas dari penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.27 Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Variance inflation factor	Tolerance	Keterangan
Lingkungan Kerja	1,485	0,674	Bebas Multikolineritas
Pengawasan	1,479	0,676	Bebas Multikolineritas
Kompensasi	1,056	0,947	Bebas Multikolineritas

Sumber: Olahan Data Primer 2009

Dari tabel 5.27 diatas dapat dilihat bahwa masing-masing nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,485. Variabel pengawasan sebesar 1,479 dan variabel kompensasi sebesar 1,056. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masing-masing nilai VIF untuk semua variabel independen pada penelitian ini berada pada kategori < 10 . Artinya model regresi bebas dari gangguan multikolineritas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari suatu observasi ke observasi lainnya. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson, dimana hasil pengujian ditentukan berdasarkan nilai Durbin-Watson. Kriteria yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5.28 Kriteria Autokorelasi Durbin-Watson (Santoso, 2000: 219) :

DW	KESIMPULAN
< -2	Ada autokorelasi positif
$-2 \geq dw \leq 2$	Tidak ada autokorelasi
> 2	Ada autokorelasi negatif

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Menurut Santoso (2000: 219) batasan tidak terjadinya autokorelasi adalah angka DW berada diantara -2 sampai +2. Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.29 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.577 ^a	.333	.320	1.690	1.698

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengawasan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin

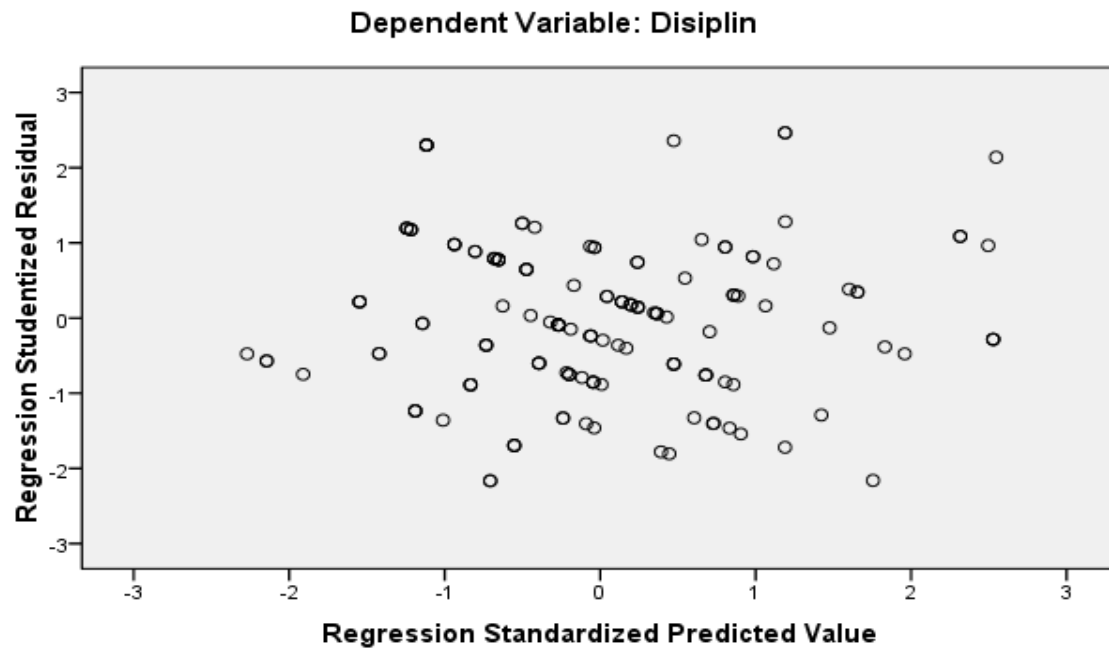
Sumber: Data Olahan SPSS

Dari tabel 5.29 dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson untuk persamaan regresi pada penelitian ini adalah 1,698 berada pada daerah -2 sampai +2. Artinya persamaan regresi bebas dari gangguan autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu observasi ke observasi yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas*, dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Heteroskedastisitas menggambarkan nilai hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut. cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada satu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model. Analisis pada gambar Scatterplot yang menyatakan model regresi linier berganda tidak terdapat heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 5.3
Scatterplot



Sumber: Data Olahan SPSS

Dari grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk dipakai untuk memprediksi disiplin berdasarkan masukan dari lingkungan kerja, pengawasan dan kompensasi.

5.2.4. Uji Regresi Berganda

Setelah dilakukan uji kualitas data, normalitas dan uji asumsi klasik dilakukan, selanjutnya dilakukan uji regresi. Analisis regresi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2007:82). Variabel dependen diasumsikan random/stokastik, yang berarti mempunyai distribusi probabilistik,

sedangkan variabel independen diasumsikan memiliki nilai tetap. Analisis Regresi berganda digunakan pada penelitian ini.

a. Uji F (Uji regresi secara simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel dependen secara bersama - sama terhadap variabel independen. Hasil Uji regresi secara simultan pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.30 Hasil Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig	Adjusted R Square
25,450	1,303	0.000	0,320

Sumber: Data Olahan SPSS

Dari tabel 5.30 di atas dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 25,450 dan F Tabel sebesar 1,303 dengan probabilitas sebesar 0,000 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,318. $F \text{ hitung} > F \text{ Tabel}$ ($25,450 > 1,303$) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, pengawasan, dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama (secara simultan) terhadap variabel disiplin. Dari tabel tersebut juga diketahui angka *Adjusted R Square* atau Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,320 atau 32%. Maksudnya adalah variabel disiplin dipengaruhi sebesar 32% oleh lingkungan kerja, pengawasan dan kompensasi. Sedangkan sisanya 68% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar persamaan regresi.

b. Uji T (Uji Regresi secara Parsial)

Uji regresi secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak nyata terhadap variabel tidak bebas. Untuk pengujian ini digunakan uji t yaitu membandingkan t rasio dengan t tabel, apabila rasio lebih besar dari t tabel ($t \text{ rasio} > t \text{ tabel}$), berarti bahwa variabel

mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel tidak bebas. Begitu juga sebaliknya, yaitu apabila t rasio lebih kecil dari t tabel ($t \text{ rasio} < t \text{ tabel}$), berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel tidak bebas.

Kriteria:

H_0 : Variabel Independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

H_a : Variabel independen berpengaruh terhadap variabel independen

Kriteria pengujian yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis (H_a) di atas adalah: jika koefisien regresi b memiliki nilai $p \text{ value} < 0.05$ maka H_a diterima, dan H_0 ditolak. Hasil uji T pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.31 Hasil Uji T

Variabel	<i>Probability Value</i>	α	T Hitung	T Tabel	Keterangan	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,011	0,05	2,582	1,975	T Hitung > T Tabel	Ha Diterima
Pengawasan	0,000	0,05	5,270	1,975	T Hitung > T Tabel	Ha Diterima
Kompensasi	0,561	0,05	0,583	1,975	T Hitung < T Tabel	Ha Ditolak

Sumber: Olahan Data Primer 2009

Dari tabel 5.31 tersebut di atas dapat dilihat bahwa T hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,582 dengan *probabilitas value* sebesar 0,011. Maka H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja secara statistik berpengaruh terhadap variabel disiplin, karena nilai $P\text{-Value} < \alpha$. Nilai T hitung variabel pengawasan adalah sebesar 5,270 dengan *probabilitas value* sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya variabel pengawasan secara statistik berpengaruh terhadap variabel disiplin, karena nilai $p\text{-value} < \alpha$. Sedangkan nilai T hitung variabel kompensasi sebesar 0,583 dengan *probability value* sebesar 0,561. Maka H_a ditolak,

artinya variabel kompensasi secara statistik tidak berpengaruh terhadap variabel disiplin, karena nilai $p\text{-value} > \alpha$.

c. Persamaan Regresi Berganda

Dari uraian dan hasil Uji F dan Uji T di atas, maka dapat disusun persamaan regresi pada penelitian ini yaitu:

$$\text{Disc} = \alpha + \beta_1 \text{Env} + \beta_2 \text{Obs} + \beta_3 \text{Comp} + \varepsilon$$

Dimana:

Disc = Discipline

α = Konstanta regresi atau intersep

β = Koefisien regresi

Env = *Environment* (Lingkungan kerja)

Obs = *Observation* (Pengawasan)

Comp = *Compensation* (Kompensasi)

ε = Error

Hasil uji regresi berganda pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.32 Hasil Analisis regresi berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.988	1.033		4.830	.000		
Lingkungan Kerja	.212	.082	.208	2.582	.011	.674	1.485
Pengawasan	.454	.086	.423	5.270	.000	.676	1.479
Kompensasi	.032	.054	.040	.583	.561	.947	1.056

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber: Olahan Data Primer 2009

Dari tabel 5.32 tersebut di atas dapat disusun persamaan regresi untuk penelitian ini, yaitu:

$$\text{Disc} = 4,988 + 0,212 \text{ Env} + 0,454 \text{ Obs} + 0,032 \text{ Comp} + \varepsilon$$

Nilai intersep atau konstanta regresi di atas bernilai 4,988 artinya nilai disiplin (variabel y) akan bernilai 4,988 apabila semua variabel independen bernilai 0. Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai 0,212 artinya setiap kenaikan variabel lingkungan kerja (*environment*) sebesar 1%, akan berdampak pada meningkatnya nilai variabel disiplin sebesar 0,212 dan sebaliknya apabila variabel lingkungan kerja mengalami penurunan sebesar 1% juga akan menurunkan nilai variabel disiplin sebesar 0,212.

Koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,454 artinya setiap kenaikan 1% nilai variabel pengawasan akan meningkatkan variabel disiplin sebesar 0,454 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan variabel pengawasan sebesar 1% juga akan menurunkan nilai variabel disiplin sebesar 0,454. Dan nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,032 artinya kenaikan 1% variabel kompensasi akan meningkatkan variabel disiplin sebesar 0,032 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan 1% variabel kompensasi akan menurunkan nilai variabel disiplin sebesar 0,032.

5.3. Upaya- Upaya Yang Dilakukan oleh PT.Gatipura Mulya Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan.

1. PT. Gatipura Mulya harus lebih memperhatikan lingkungan kerja karena dengan lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawan. Perubahan khususnya mengenai tata letak (*lay out*), karena dengan lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan menjadi betah bekerja sehingga secara tidak langsung meningkatkan kedisiplinan kerja mereka.
2. PT. Gatipura Mulya harus lebih meningkatkan lagi pengawasan terhadap pekerjaan karyawannya khususnya terhadap tingkat kehadiran karyawan, karena

dengan pengawasan yang bagus, secara perlahan-lahan dan otomatis akan lebih meningkatkan lagi mutu pekerjaan dan kedisiplinan kerja karyawan. Pengawasan terhadap karyawan karena Pengawasan merupakan salah satu fungsi kontrol dalam melaksanakan pekerjaan yang akan meningkatkan mutu pekerjaan dan kedisiplinan kerja karyawan.

3. PT. Gatiputra Mulya seharusnya memperhatikan kompensasi terhadap para karyawan supaya dapat memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kedisiplinan Kerja karyawan. Karena dengan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara tidak langsung dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada PT. gatipura Mulya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai bagian akhir dari penulisan skripsi ini maka dalam bab ini penulis sajikan kesimpulan dan saran dari penelitian ini. Kesimpulan, keterbatasan dan saran yang disampaikan dalam bab ini seluruhnya didasarkan pada hasil analisis data dan pengujian hipotesis.

6.1 Kesimpulan

1. Lingkungan dan suasana pekerjaan yang aman, nyaman, tenang dan kondusif untuk bekerja akan mendorong karyawan khususnya karyawan PT. Gatiputra Mulya yang dijadikan sebagai responden pada penelitian ini untuk memberikan kinerja, disiplin, dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini terbukti dengan hasil jawaban dari mayoritas responden mengharapkan lingkungan yang mendukung mereka untuk bekerja secara maksimal.
2. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan di PT. Gatiputra Mulya terhadap para karyawan sudah maksimal dilakukan oleh manajemen terhadap pekerjaanya, akan tetapi masih harus ditingkatkan dan diperbaiki lagi sistemnya hal ini terbukti masih banyaknya responden yang menjawab cukup dan kurang setuju, bahkan ada juga responden yang menjawab tidak setuju.
3. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Gatiputra Mulya kepada para karyawannya juga belum maksimal dalam rangka memotivasi karyawan dalam bekerja, kompensasi baik berupa gaji bulanan,

tunjangan kesehatan, keselamatan, dan hadiah atau *reward* sangat mendukung dan akan sangat memberikan motivasi kepada karyawan untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Akan tetapi hal ini belum dimanfaatkan secara maksimal oleh PT. Gatiputra Mulya.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada PT. Gatiputra Mulya dipengaruhi sebesar 32% oleh variabel lingkungan kerja, pengawasan, dan kompensasi. Sementara sisanya sebesar 68% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya. Hal ini bisa dilihat dari analisis regresi berganda dengan *p-value* sebesar 0,000 dan R^2 sebesar 0,320 atau 32%.
5. Lingkungan kerja pada PT. Gatiputra Mulya dengan total responden sebanyak 157 orang karyawan secara statistik berpengaruh terhadap disiplin karyawan dengan *P-value* sebesar $0,011 < 0,05$. Dengan koefisien regresi sebesar 0,212 artinya setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1% juga akan meningkatkan kedisiplinan dari karyawannya sebesar 0,212 dan begitupun sebaliknya apabila terjadi penurunan variabel lingkungan kerja sebesar 1% akan berakibat pada penurunan variabel disiplin karyawan. Untuk memotivasi karyawannya agar lebih disiplin dalam bekerja, manajemen dari perusahaan haruslah bias menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dari sebelumnya.
6. Pengawasan yang dilakukan oleh PT. Gatiputra Mulya secara statistik berpengaruh terhadap disiplin karyawan dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan koefisien regresi sebesar 0,454 artinya setiap terjadi

peningkatan variabel pengawasan sebesar 1% juga akan meningkatkan disiplin karyawan pada PT. Gatiputra Mulya sebesar 0,454 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan variabel pengawasan sebesar 1% juga akan menurunkan disiplin karyawan pada PT. Gatiputra Mulya sebesar 0,454. Hal ini menunjukkan apabila perusahaan lebih mengawasi atau dengan kata lain memberikan pengawasan yang ekstra akan meningkatkan kedisiplinan dari para karyawannya, dan sebaliknya apabila manajemen perusahaan bersifat cuek dan tidak memberikan pengawasan sebagaimana mestinya akan berimbas pada penurunan tingkat kedisiplinan dari karyawannya.

7. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Gatiputra Mulya secara statistik tidak berpengaruh terhadap disiplin karyawan dengan *p-value* sebesar $0,561 > 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,032. Data di atas menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh manajemen perusahaan belum mampu memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kedisiplinan karyawannya.

6.2 Saran

Dari kesimpulan diatas dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada PT. Gatipura Mulya harus dilakukan perubahan khususnya mengenai tata letak (*lay out*), karena dengan lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan menjadi betah bekerja sehingga secara tidak langsung meningkatkan kedisiplinan kerja mereka.
2. Pengawasan merupakan salah satu fungsi kontrol dalam melaksanakan pekerjaan yang akan meningkatkan mutu pekerjaan. PT. Gatipura

Mulya harus lebih meningkatkan lagi pengawasan terhadap pekerjaan karyawan khususnya terhadap tingkat kehadiran karyawan, karena dengan pengawasan yang bagus, secara perlahan-lahan dan otomatis akan lebih meningkatkan lagi mutu pekerjaan dan kedisiplinan kerja karyawan.

3. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Gatiputra Mulya harus lebih ditingkatkan supaya dapat memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, RobertN. 2003, *Sistem Pengendalian Lingkungan Manajemen*, terjemahan Drs.F X kurniawan Tjkrawala, M Si, Ak, salemba Empat.
- Artoyo, Drs. 1999, *Tenaga Kerja Perusahaan Menurut Pengertian dan Peranannya*, Balai Pustaka
- Dartono, dkk. 2000, *Manajemen Suatu Ilmu*.Erlangga, Jakarta
- Dessler, gary. 2005, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, jilid 2, Penyunting Bahasa Budi Supriyanto, indeks, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT.Asdi Mahasatria, Indeks, Jakarta.
- Gasper, Vincent, 1999, *Ekonomi Terapan I*. Transinto, Bandung.
- Gujarati, Damodar N, 1998, *Basic Econometrics*, Internasional edition, MC. Graw-Hill, New York.
- Halim, Abdull,dkk.2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*, UPP AMP, YKPN, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu,SP, 2000, *Manajemem SDM*, CV. Mas Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu,SP, 2001, *Manajemem SDM Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu,SP, 2004, *Manajemem SDM Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hanafi, Mambuh.M 1997, *Manajemen*, penerbit unit Dan Percetakan Akademi ManajemenPerusahaanYKPN, Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani.2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit BPEE, Yogyakarta.
- Hariandra, Marihot tua Efendi. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hasan, Iqbal.1998, *Pokok-Pokok materi statistic*, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Jay, Ros, 2001.*Tujuh Keahlian Utama Manajemen Prestasi*, Pustaka, Jakarta
- Manullang, M. 2003 *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Martoyo, Susilo, SE. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPEE, Yogyakarta
- Mathis, Rober, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Salemba Empat Jakarta
- Nitisemito, Alex. 1998. *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex. 1999. *Dasar-Dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmojo, Prof.Dr. Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.

- Reksohadiprojo, Sukato dan Handoko Hani, 2000, *Organisasi Perusahaan*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, DR.B.Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Pendekatan administratif dan operasional, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, Dr.MP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju,Bandung.
- Siagian, SondangP, MPA. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Tohardi, Ahmad,MM. 2002 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Wirakusumah, Aripin.1997. *Ilmu Manajemen dan Pengertian*, Lembaga penerbit FE-UI, Jakarta.
- Syaiful Anwar, UIN SUSKA (2009) Dalam penelitiannya membahas tentang *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pelalawan*.
- Yendri yanto. UIN SUSKA (2008). Dalam penelitiannya membahas tentang *Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kecamatan Kampar*.
- Syahrul. UIN SUSKA (2009). Dalam penelitiannya membahas tentang *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Salesman Pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru*.

Validitas dan reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.610	.608	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan Kerja 1	9.06	2.926	.415	.188	.528
Lingkungan Kerja 2	8.92	3.084	.397	.201	.538
Lingkungan Kerja 3	8.99	3.141	.378	.149	.549
Lingkungan Kerja 4	8.99	3.372	.332	.156	.572
Lingkungan Kerja 5	8.78	3.453	.300	.130	.587

Validitas dan reliabilitas Pengawasan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.597	.601	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengawasan 1	8.78	3.017	.395	.185	.524
Pengawasan 2	8.95	2.856	.377	.144	.529
Pengawasan 3	9.04	2.883	.335	.139	.553
Pengawasan 4	8.96	3.043	.329	.165	.554
Pengawasan 5	9.04	2.883	.335	.124	.553

Validitas dan reliabilitas kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.603	.604	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi 1	8.43	2.734	.403	.169	.524

Kompensasi 2	8.52	2.918	.334	.124	.561
Kompensasi 3	8.59	2.962	.314	.111	.572
Kompensasi 4	8.60	2.832	.355	.142	.550
Kompensasi 5	8.82	2.946	.388	.168	.535

Validitas dan reliabilitas disiplin

Reliability Statistics

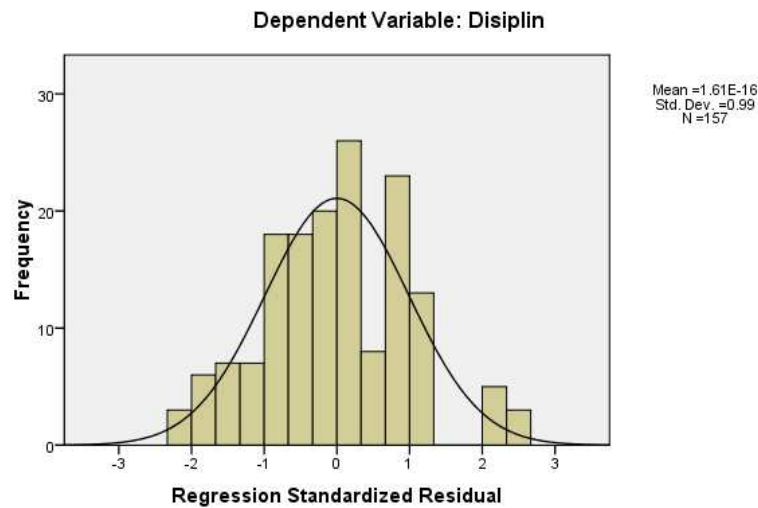
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.603	.603	5

Item-Total Statistics

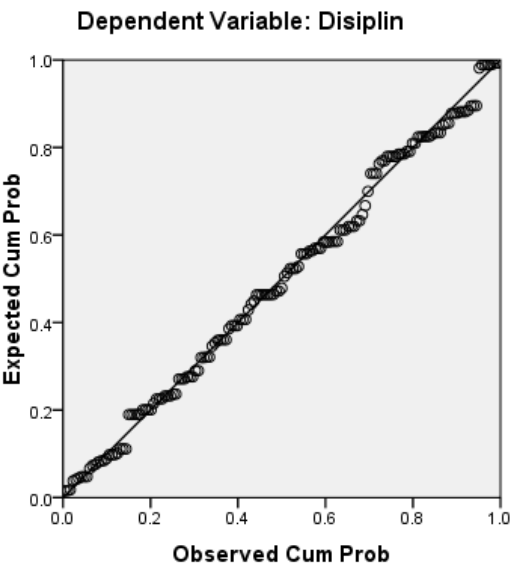
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin 1	9.22	2.376	.433	.264	.506
Disiplin 2	9.19	2.540	.379	.227	.537
Disiplin 3	9.29	2.516	.341	.187	.559
Disiplin 4	9.23	2.703	.313	.157	.572
Disiplin 5	9.11	2.789	.327	.135	.565

Uji Normalitas

Histogram

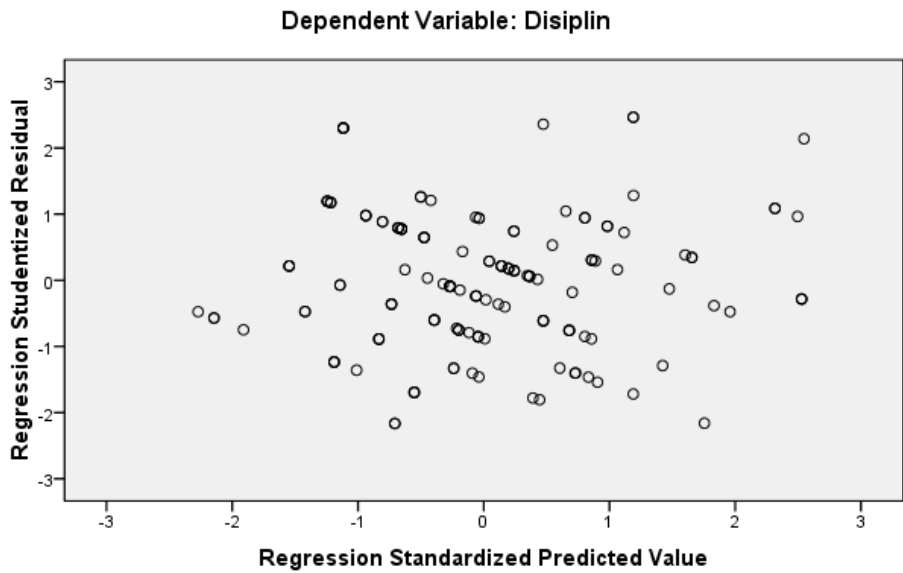


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Heteroskedastisitas

Scatterplot



Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.577 ^a	.333	.320	1.690	1.698

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengawasan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.087	3	72.696	25.450	.000 ^a
	Residual	437.034	153	2.856		
	Total	655.121	156			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengawasan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.988	1.033		4.830	.000		
	Lingkungan Kerja	.212	.082	.208	2.582	.011	.674	1.485
	Pengawasan	.454	.086	.423	5.270	.000	.676	1.479
	Kompensasi	.032	.054	.040	.583	.561	.947	1.056

a. Dependent Variable: Disiplin

Lampiran 1. Daftar Pertanyaan (Kuisisioner)

DAFTAR PERTANYAAN (KUISISIONER)

Judul Penelitian:

KUISISIONER MENGENAI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GATIPURA MULYA DI TELUK KUANTAN.

Melalui kuisisioner ini, mohon kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk memberikan data-data yang diperlukan dengan mengisi daftar pertanyaan penelitian ini sesuai pendapat atau tanggapan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Tujuan pengisian kuisisioner ini adalah untuk pengumpulan data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Oleh sebab itu, Bapak/Ibu/Saudara/I tidak perlu ragu memberikan pilihan jawaban, karena tidak ada kaitannya dengan posisi/ jabatan di Kantor/ Instansi ini.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan sangat diharapkan dalam pelaksanaan penelitian ini. Atas perhatian dan partisipasinya diucapkan terima kasih.

I. Petunjuk pengisian.

1. Dari daftar pertanyaan yang ada, Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memilih salah satu jawaban yang dianggap paling tepat.
2. Berikan tanda silang (x) pada jawaban yang dipilih.

II. Data Responden

Nama :

Umur :

Pendidikan :

Jabatan :

Masa Kerja :

II. Pertanyaan Penelitian

A. Analisis Lingkungan Kerja

1. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan yang bersih akan menambah gairah dan semangat sehingga menimbulkan Disiplin kerja karyawan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Tanggapan Responden Terhadap Pertukaran udara yang baik akan menggugah Disiplin kerja karyawan
 - a. Sangat Setuju
 - d. Setuju
 - e. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Tanggapan Responden Terhadap Keamanan yang baik dan terjamin maka karyawan bisa mengeluarkan semua kemampuannya untuk kemajuan suatu perusahaan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Tanggapan Responden Terhadap Penanganan Kebisingan bisa Meningkatkan disiplin kerja
 - a. Sangat Setuju
 - d. Setuju
 - e. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
5. Tanggapan Responden Terhadap Tujuan dan kemampuan karyawan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

B. Analisis Pengawasan

6. Tanggapan Responden Terhadap Karyawan selalu diawasi dalam proses pelaksanaan pekerjaan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

7. Tanggapan Responden Terhadap Sistem pengawasan yang dijalankan perusahaan sudah maksimal
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

8. Tanggapan Responden Terhadap Sistem pengawasan PT. Gatipura Mulya sudah baik
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

9. Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan pekerjaan yang telah diselesaikan selalu di awasi
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

10. Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan yang mengawasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sepenuhnya dilakukan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

C. Analisis Kompensasi

11. Tanggapan Responden Terhadap Karyawan merasa kompensasi yang diberikan PT. Gatipura Mulya dapat memenuhi kebutuhan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
12. Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi yang diberikan PT. Gatipura Mulya suda selalu meningkat setiap tahunnya
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
13. Tanggapan Responden Terhadap Karyawan terhadap pemberian bonus oleh perusahaan sudah terlaksana dengan baik
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
14. Tanggapan Responden Terhadap Pemberian kompensasi karyawan yang diberikan PT. Gatipura Mulya mempengaruhi Disiplin kerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
15. Tanggapan Responden Terhadap Tingginya Kompensasi yang diberikan PT. Gatipura Mulya meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

D. Analisisn Disiplin Kerja

16. Tanggapan Responden Terhadap Tingginya Kedisiplinan kerja ditunjukkan dari Tingginya produktivitas kerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Stuju
17. Tanggapan Responden Terhadap Kehadiran karyawan setiap hari kerja sudah sepenuhnya terlaksana dengan baik Sehingga meningkatkan Disiplin Kerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Stuju
18. Tanggapan Responden Terhadap Penanganan kelalaian karyawan dalam penyelesaian pekerjaan meningkatkan kedisiplinan kerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Stuju
19. Tanggapan Responden Terhadap Tingginya kesadaran karyawan dalam memelihara bahan-bahan dan mematuhi peraturan perusahaan Meningkatkan kedisiplinan kerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Stuju
20. Tanggapan Responden Terhadap Penanganan Konflik yang terjadi antar sesama karyawan dapat Meningkatkan Disiplin Kerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Stuju